



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Coordinamento Generale Medico Legale

Roma, 19/12/2025

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 152

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, recante "Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche". Modalità di fruizione dei permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche per i lavoratori del settore privato. Indicazioni per la compilazione delle denunce mensili dei datori di lavoro privati e pubblici. Istruzioni**

contabili e variazione al piano dei conti

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono indicazioni per l'attuazione dell'articolo 2 della legge n. 106/2025, relativamente ai lavoratori dipendenti del settore privato assicurati presso l'INPS.*

INDICE

1. *Quadro normativo*
2. *Requisiti per l'accesso all'indennità previdenziale*
3. *Indennità economica per i lavoratori del settore privato*
4. *Adempimenti del lavoratore del settore privato*
5. *Istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens per i datori di lavoro del settore privato*
 - 5.1 *Datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali. Esposizione evento*
 - 5.2 *Datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali. Modalità per il conguaglio dell'indennità anticipata*
 - 5.3 *Datori di lavoro di operai agricoli a tempo indeterminato*
 - 5.4 *Datori di lavoro di operai agricoli a tempo determinato e di lavoratori domestici*
 - 5.5 *Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
6. *Datori di lavoro pubblici con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
7. *Istruzioni contabili*
8. *Monitoraggio della spesa*

1. Quadro normativo

L'articolo 2, comma 1, della legge 18 luglio 2025, n. 106, recante "Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche", prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il diritto di fruire - in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro - di ulteriori dieci ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.

Tale diritto è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in *follow-up* precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo prevede altresì che, per le dieci ore annue di permesso aggiuntivo, ai lavoratori compete un'indennità economica.

Tanto premesso, con la presente circolare si forniscono indicazioni per la fruizione dei permessi orari in argomento e della relativa indennità economica per i lavoratori del settore privato, nonché istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro.

2. Requisiti per l'accesso all'indennità previdenziale

Per potere fruire dei permessi orari, come anticipato nel precedente paragrafo, il comma 1 dell'articolo 2 della legge n. 106/2025 prevede che al lavoratore (o al figlio minorenne) sia stato riconosciuto un grado di invalidità pari o superiore al 74%, per malattia oncologica in fase attiva o in *follow-up* precoce o per malattia invalidante o cronica, anche rara.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 2 in argomento, per i figli minorenni affetti da patologie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce, invalidanti o croniche, anche rare, il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attesti, almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza.

È richiesto, inoltre, che il medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata rilasci all'interessato, affetto dalle suddette patologie, apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche.

La norma precisa che il diritto è attribuito ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro pubblici o privati e, pertanto, la disposizione non è applicabile ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.

Trattandosi di ore di permesso, inoltre, è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione dello stesso.

3. Indennità economica per i lavoratori del settore privato

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge n. 106/2025, per le dieci ore annue di permesso aggiuntive *"ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia"*.

Il richiamo operato dal legislatore alla normativa vigente in materia di malattia si applica con riferimento alla sola quantificazione del beneficio economico, stante la sostanziale differenza tra le due tutele, laddove in caso di assenza dal lavoro per malattia è prevista un'indennità giornaliera (e non oraria) erogata per incapacità temporanea al lavoro derivante da un evento morboso del solo lavoratore e non anche di un suo familiare.

Il successivo comma 3 dell'articolo 2 in argomento precisa che, nel settore privato, l'indennità di cui al citato comma 2 è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto^[1].

In particolare, dovendosi applicare la regola di computo vigente per la malattia comune, il beneficio in argomento deve essere determinato, ai fini dell'anticipazione e del successivo conguaglio di cui al citato comma 3, in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG)^[2] del dipendente.

Pertanto, per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, il datore di lavoro deve:

- determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
- applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.

Con riguardo al personale dipendente di Enti e Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il trattamento economico relativo ai periodi di permesso in questione è corrisposto dall'Amministrazione o dall'Ente datore di lavoro.

4. Adempimenti del lavoratore del settore privato

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il lavoratore dipendente che intende usufruire delle dieci ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. A tale

fine, si precisa che è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.

Al momento della richiesta, l'interessato deve dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%).

Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore affetto da malattia oncologica in fase attiva o in *follow-up* precoce o da malattia invalidante o cronica, anche rara, ha diritto a dieci ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruiti per sé stesso.

Anche nei casi di fruizione delle ore di permesso per il figlio minore, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro, al momento della richiesta, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minorenni pari o superiore al 74%).

Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Si specifica che il diritto del lavoratore di fruire delle dieci ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore.

Nei casi di più figli minori, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

5. Istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens per i datori di lavoro del settore privato

I datori di lavoro del settore privato, ai fini dell'inoltro dei flussi Uniemens per i lavoratori che fruiscono dei permessi orari e della relativa indennità economica in argomento (con conseguente copertura figurativa), come individuati al precedente paragrafo 3, devono attenersi alle seguenti indicazioni.

5.1 Datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali. Esposizione evento

Per la corretta gestione dei permessi di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 106/2025, nei flussi Uniemens, nonché per consentire il popolamento del conto assicurativo, si istituisce il seguente codice evento:

- **"PCM"**, avente il significato di "permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche".

A partire dal mese di competenza gennaio 2026, nella compilazione del flusso Uniemens deve

essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento **<CodiceEvento>** di **<Settimana>**, procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si colloca l'evento con le consuete modalità.

Si fa presente che, per l'evento richiamato, è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento **<giorno>** come da documento tecnico) con il dettaglio della durata in ore dell'evento.

È prevista, inoltre, la compilazione dell'elemento **<InfoAggEvento>** di **<EventoGiorn>**, nel quale deve essere indicato il codice fiscale del lavoratore o del dante causa e del **<TipoInfoAggEvento>** con il valore **"CF"**.

Nell'elemento **<DiffAccredito>** deve essere indicato il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni come di seguito specificate:

- Elemento **<Lavorato>** = **"S"** o **"N"** se il numero di ore fruite esaurisce la giornata lavorativa;
- Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **"2"**;
- Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **("PCM")**;
- Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruite nel giorno;
- Elemento **<InfoAggEvento>** di **<EventoGiorn>** = Codice fiscale del lavoratore o del dante causa, **<TipoInfoAggEvento>** con il valore **"CF"**.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbini nella medesima giornata la fruizione del permesso di tipo orario **"PCM"** con un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare la prestazione lavorativa, l'elemento **<Lavorato>** deve essere = **"N"**.

L'elemento **<TipoCoperturaGiorn>** deve essere = **"2"**, se il permesso di altro tipo è retribuito, o = **"1"** se il permesso di altro tipo non è retribuito.

Parimenti, se il numero di ore fruiti di permesso **"PCM"** esaurisce la giornata lavorativa l'elemento **<Lavorato>** deve essere = **"N"** e il **<TipoCoperturaGiorn>** deve essere = **"1"** o **"2"** se la giornata è parzialmente retribuita.

Per il nuovo evento, nel caso di lavoratore iscritto al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che a tempo indeterminato o al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi, deve essere valorizzato l'elemento **<Giorno>**.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste il permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di **<TipoCoperturaGiorn>** = **"2"** abbinato a **<Lavorato>** = **"S"** sia in caso di **<TipoCoperturaGiorn>** = **"2"** abbinato a **<Lavorato>** = **"N"** se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione;
- diversamente, i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il **<TipoCoperturaGiorn>** deve essere = **"1"** abbinato a **<Lavorato>** = **"N"**;
- devono essere precisate nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato;
- nei campi L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione **<Figurativi>** deve essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in **<DiffAccredito>**.

5.2 Datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali. Modalità per il conguaglio dell'indennità anticipata

Ai fini del conguaglio, dal periodo di competenza gennaio 2026, i datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali devono utilizzare il codice conguaglio sotto riportato, presente nella sezione **<InfoAggCausaliContrib>**.

L'elemento **<InfoAggcausaliContrib>** è un elemento a valenza contributiva.

Nell'elemento **<CodiceCausale>** deve essere inserito il seguente codice relativo allo specifico evento:

- codice **"0060"**, avente il significato di "Conguaglio permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. Articolo 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106" (codice evento **"PCM"**).

Nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** il datore di lavoro deve indicare il codice fiscale del lavoratore o del dante causa.

Nell'attributo **<TipoidentMotivoUtilizzo>** deve essere indicato il valore **"CF_PERS_FIS"**.

Nell'elemento **<AnnoMeseRif>** deve essere indicato l'anno e il mese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui è avvenuto l'evento esposto nel flusso Uniemens.

Nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>**, infine, deve essere indicato l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

5.3 Datori di lavoro di operai agricoli a tempo indeterminato

A decorrere dal mese di competenza gennaio 2026, i datori di lavoro di operai agricoli a tempo indeterminato, ai fini dell'esposizione nel flusso Uniemens\Posagri della fruizione da parte del lavoratore del permesso in argomento, devono attenersi alle seguenti indicazioni:

- l'elemento **<CodiceRetribuzione>** deve essere valorizzato con **"N"**, cui deve essere abbinato l'elemento **<CodAgio>** **"F0"** (**"F" zero**), nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per sé stesso, o **<CodAgio>** **"F1"**, nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per assistere il figlio minorenni;
- gli elementi **<GiornoInizioEv>**e**<GiornoFineEv>** devono essere valorizzati con l'intervallo di date nelle quali è stato fruito il permesso. A tale fine si specifica che, trattandosi di un permesso su base oraria, deve essere indicato solo il singolo giorno di fruizione; in caso di permesso richiesto su più giorni nello stesso mese devono essere inviati altrettanti righi distinti, opportunamente valorizzati;
- l'elemento **<ImportoCongEv>** deve essere valorizzato con l'importo anticipato e posto in conguaglio;
- l'elemento **<RetribPersaGiorn>** (**RP**) deve essere valorizzato con le indicazioni fornite con il messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019;
- l'elemento **<NumGiornateEv>** prevede l'indicazione del numero di giornate che sono state interessate dall'evento e, nella fattispecie, deve essere impostato su **"1"** in quanto il valore di dieci ore non permette la copertura di due giornate lavorative (in caso di

permesso richiesto su più giorni nello stesso mese devono essere inviati altrettanti righi distinti, opportunamente valorizzati);

- l'elemento <**NumOreEv**> deve essere valorizzato con il numero di ore che sono state richieste dal lavoratore.

5.4 Datori di lavoro di operai agricoli a tempo determinato e di lavoratori domestici

Le somme corrisposte agli operai agricoli a tempo determinato e ai lavoratori domestici sono rimborsate dall'Istituto direttamente ai datori di lavoro.

Le istruzioni per le domande di rimborso verranno fornite con successivo messaggio.

5.5 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

A decorrere dal mese di gennaio 2026, i datori di lavoro privati con lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono utilizzare il seguente codice Tipo Servizio:

- **"4G"**, avente il significato di "Permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112", che deve avere corrispondenza univoca con il Codice Tipo Evento **"PCM"**, dichiarato nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 5.1, in relazione ai lavoratori per cui il contributo per l'invalidità, la vecchiaia e ai superstiti (IVS) è versato alla Gestione pubblica.

Nella compilazione del flusso Uniemens/ListaPosPA, il Tipo Servizio suddetto deve essere dichiarato nell'elemento "V1", Causale "7", Codice Motivo Utilizzo "8", da compilare con le modalità illustrate con le circolari n. 81 del 22 aprile 2015 e n. 40 del 23 febbraio 2016.

6. Datori di lavoro pubblici con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per il personale dipendente di Enti e Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il trattamento economico, per i periodi di permesso in oggetto, da coprire con contribuzione obbligatoria, deve essere dichiarato nell'elemento "E0" utilizzando il Tipo Servizio Ordinario.

7. Istruzioni contabili

Ai fini delle rilevazioni contabili dell'indennità economica in argomento si istituisce, nell'ambito della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAT (Gestione degli oneri per trattamenti di famiglia), il seguente conto di onere:

- GAT30282 - Onere per l'indennità relativa alla fruizione di ulteriori ore annue di permesso (10 ore) concesse a favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare con grado di invalidità pari o superiore al 74%, inclusi i genitori di figli minori con medesime patologie, corrisposta ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al D.M. 5 febbraio 1969 - articolo 2, commi 1-3, della legge 18 luglio 2025, n. 106.

Il conto di nuova istituzione è associato nel flusso Uniemens al codice conguaglio **"0060"**,

secondo le modalità riportate nel precedente paragrafo 5.2 e rileva altresì le somme denunciate nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, con codice tipo servizio "4G" e codice elemento "E0", secondo quanto esposto nei precedenti paragrafi 5.5 e 6.

Al suddetto conto sono imputate anche le somme conguagliate dai datori di lavoro presso cui lavorano operai agricoli a tempo indeterminato ed esposte nel flusso Uniemens\Posagri con il <CodAgi> "F0" nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per sé stesso o con il <CodAgi> "F1" nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per assistere il figlio minorenni, come riportato al paragrafo 5.3.

Nell'ambito del messaggio con cui saranno fornite le istruzioni operative del rimborso ai datori di lavoro delle somme corrisposte agli operai agricoli a tempo determinato saranno anche indicate le conseguenti istruzioni contabili.

Per la rilevazione della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione delle indennità in argomento si istituisce il seguente conto:

- GAT32282 - Onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità relativa alla fruizione di ulteriori ore annue di permesso (10 ore) concesse a favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, con grado di invalidità pari o superiore al 74%, inclusi i genitori di figli minori con medesime patologie - articolo 2, commi 1-3, della legge 18 luglio 2025, n. 106.

I rapporti finanziari con lo Stato ai fini del rimborso degli oneri sostenuti per l'erogazione della prestazione in argomento sono curati direttamente dalla Direzione generale.

Si riportano in allegato le variazioni apportate al piano dei conti (Allegato n. 1).

8. Monitoraggio della spesa

Al fine del controllo sugli stanziamenti previsti dal comma 6 dell'articolo 2 della legge n. 106/2025, l'Istituto effettuerà un periodico monitoraggio della spesa.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

1 Sulla base della citata previsione normativa, i datori di lavoro del settore dello spettacolo devono corrispondere l'indennità e successivamente conguagliarla anche per i lavoratori a tempo determinato.

[2] Per il concetto di retribuzione media globale giornaliera restano valide le indicazioni fornite con la circolare n. 134368 A.G.O./14 del 28 gennaio 1981.

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 18 luglio 2025, n. 106.

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

Conservazione del posto di lavoro

1. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il dipendente può comunque procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente. Sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

2. La certificazione delle malattie di cui al comma 1 è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore. Ai fini della verifica e del controllo delle condizioni previste, possono essere utilizzati i dati disponibili nel Sistema tessera sanitaria e nel fascicolo sanitario elettronico, secondo le modalità definite dalla normativa vigente.

3. Per le malattie di cui al comma 1 la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte di un lavoratore autonomo, di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, si applica per un periodo non superiore a trecento giorni per anno solare.

4. Decorso il periodo di congedo di cui al comma 1, il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile ai sensi del capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 2.

Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

1. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, di ulteriori dieci ore annue di permesso, con riconoscimento dell'indennità di cui al comma 2 e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Il diritto di cui al primo periodo è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenni affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in *follow-up* precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento.

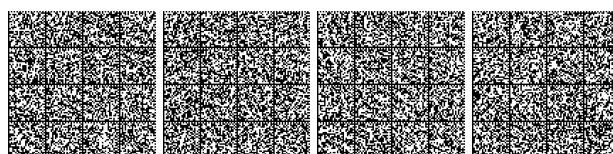
2. Per le ore di permesso aggiuntive di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita e ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia.

3. Nel settore privato, l'indennità di cui al comma 2 è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.

4. Nel settore pubblico, le amministrazioni competenti provvedono alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale. Agli oneri derivanti dal presente comma, valutati in 1.240.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede a valere sul Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa, che è incrementato di un corrispondente importo a decorrere dall'anno 2026.

5. Le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026.

6. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi 1, 2 e 3, valutati in 20.900.000 euro per l'anno 2026, in 21.400.000 euro per l'anno 2027, in 21.800.000 euro per l'anno 2028, in 22.300.000 euro per l'anno 2029, in 22.700.000 euro per l'anno 2030, in 23.200.000 euro per l'anno 2031, in 23.700.000 euro per l'anno 2032, in 24.200.000 euro per l'anno 2033, in 24.700.000 euro per l'anno 2034 e in 25.200.000 euro annui a decorrere dall'anno 2035, e agli oneri derivanti dall'attuazione del



comma 4, valutati in 1.240.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 3.

Istituzione di un fondo per l'istituzione e il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche

1. Nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca è istituito un fondo con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 per l'istituzione e il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti che sono stati affetti da malattie oncologiche, in favore di studenti meritevoli laureati in medicina e chirurgia, scienze biologiche, biotecnologie, farmacia, chimica e tecnologie farmaceutiche ovvero che hanno conseguito una laurea delle professioni sanitarie.

2. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti i requisiti necessari per il conferimento dei premi di cui al comma 1, i parametri per l'individuazione degli studenti meritevoli e le modalità di istituzione ed erogazione dei premi stessi da parte delle università.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, pari a 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 4.

Gestione e potenziamento dell'infrastruttura tecnologica dell'Istituto nazionale della previdenza sociale

1. Ai fini dell'attuazione della presente legge, l'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede allo sviluppo e all'adeguamento della propria infrastruttura tecnologica e alle conseguenti attività di manutenzione e aggiornamento della medesima infrastruttura. Per le finalità di cui al primo periodo è autorizzata la spesa di 500.000 euro per l'anno 2026 e di 20.000 euro annui a decorrere dall'anno 2027. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 5.

Clausola di salvaguardia

1. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 18 luglio 2025

MATTARELLA

MELONI, *Presidente del Consiglio dei ministri*

Visto, il Guardasigilli: NORDIO

LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 153):

Presentato dall'onorevole Debora SERRACCHIANI (PD) e altri in data 13 ottobre 2022.

Assegnato alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 10 novembre 2022, con il parere delle Commissioni I (Affari Costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni), V (Bilancio, Tesoro e programmazione), VII (Cultura, Scienza e Istruzione), X (Attività produttive, Commercio e Turismo), XII (Affari sociali) e per le Questioni regionali.

Esaminato dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 13 aprile 2023; il 24 maggio 2023; il 13 e il 20 settembre 2023; l'11 ottobre 2023; il 10, il 16, il 17 il 23 e il 24 gennaio 2024.

Esaminato in Aula il 29 gennaio 2024 e il 7 febbraio 2024.

Nuovamente esaminato dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), in sede referente, il 14 febbraio 2024; il 22 gennaio 2025; il 6, il 12, il 13 e il 18 febbraio 2025.

Nuovamente esaminato in Aula l'11 marzo 2025 e approvato il 25 marzo 2025.

Senato della Repubblica (atto n. 1430):

Assegnato alla 10ª Commissione (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale), in sede redigente, il 27 marzo 2025, con i pareri delle Commissioni 1ª (Affari costituzionali, affari della Presidenza del Consiglio e dell'Interno, ordinamento generale dello Stato e della Pubblica Amministrazione, editoria, digitalizzazione), 5ª (Programmazione economica, bilancio), 7ª (Cultura e patrimonio culturale, istruzione pubblica, ricerca scientifica, spettacolo e sport), e per le Questioni regionali.

Esaminato dalla Commissione 10ª (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale), in sede redigente, il 2 e il 16 aprile 2025; il 6 maggio 2025; il 3 giugno 2025.

Esaminato in Aula e approvato definitivamente l'8 luglio 2025.

N O T E

AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'Amministrazione competente per materia, ai sensi dell'articolo 10, comma 3 del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.



Note all'art. 1:

— Si riporta il testo dell'articolo 14 della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante: «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 135 del 13 giugno 2017:

«Art.14 (*Tutela della gravidanza, malattia e infortunio*). —

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

2. In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, già riconosciuta dall'articolo 4, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

3. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 3, valutati in 70.000 euro per l'anno 2017, si provvede ai sensi dell'articolo 25, comma 3.».

— Il Capo II della citata legge 22 maggio 2017, n. 81 reca: «Lavoro agile».

Note all'art. 2:

— Si riporta il testo del comma 200, dell'articolo 1, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante: «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)», pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 300 del 29 dicembre 2014:

«200. Nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili che si manifestano nel corso della gestione, con la dotazione di 27 milioni di euro per l'anno 2015 e di 25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016. Il Fondo è ripartito annualmente con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare le occorrenti variazioni di bilancio.».

Note all'art. 3:

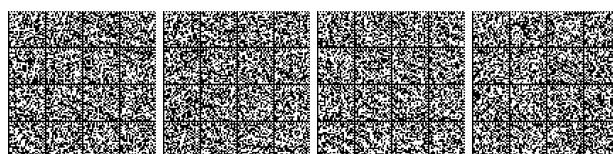
— Per i riferimenti al comma 200, dell'articolo 1, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, si vedano le note all'articolo 2.

Note all'art. 4:

— Per i riferimenti al comma 200, dell'articolo 1, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, si vedano le note all'articolo 2.

Note all'art. 5:

— La legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, recante: «Modifiche all'articolo V della parte seconda della Costituzione», è pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 248 del 24 ottobre 2001.

25G00114

GUIDA

Congedi parentali nella scuola

GENNAIO 2026



WWW.FLCGIL.IT



FLC CGIL

Sommario

Introduzione.....	3
Il congedo parentale	4
Destinatari del congedo	4
Limiti massimi di fruizione.....	4
Periodi indennizzabili di coppia	5
Retribuzione del congedo parentale dal 1° gennaio 2025	6
Congedo parentale fruito ad ore.....	7
Precisazioni per la fruizione del congedo CCNL 2019-2021 articolo 34	8
Documentazione idonea a supporto della domanda di congedo.....	9
Fonti normative.....	10
Esempi di fruizione congedo parentale	11



[SCARICA LA SCHEDA](#)

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.

A cura del centro nazionale FLC CGIL

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:

A. 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.

B. 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.

C. 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.

Il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria:

- 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.

Per la fruizione del congedo parentale ad ore si può consultare la nostra [scheda di approfondimento](#).

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

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.

Fonti normative

Disposizioni generali

- In linea generale, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri si applicano le disposizioni vigenti del T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute negli articoli 32 e 38 del [DLgs 151/2001](#).

Rafforzamento delle tutele nel CCNL Scuola

- Gli articoli 34 e 35 del [CCNL 2019-2021](#), firmato il 18 gennaio 2024, introducono disposizioni di maggior favore per il personale scolastico.

Quadro normativo di integrazione e modifiche al DLgs 151/2001

- Il [DLgs 80/2015](#) e il [DLgs 105/2022](#) apportano modifiche ulteriori alla tutela della maternità e paternità, con l'ampliamento della fruizione del congedo parentale, flessibilità lavorativa e parità di trattamento tra genitori.

Le leggi di bilancio per gli anni 2024, 2025 e 2026

- La Legge di Bilancio 2024 n. 213 del 30 dicembre 2023 e la Legge di Bilancio 2025 n. 207 del 30 dicembre 2024 hanno previsto ulteriori misure economiche a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo facoltativo di maternità/paternità.
- La [Legge di Bilancio 2026 n. 199 del 30 dicembre 2025](#) ha esteso a 14 anni il limite di età del figlio per la fruizione del congedo parentale, innalzando contestualmente a 10 giorni anche i giorni fruibili per la malattia del bambino dopo i 3 anni e fino ai 14.

Esempi di fruizione congedo parentale

Ipotesi di fruizione del periodo indennizzato di coppia

Padre che si sia astenuto per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi e ciascun richiedente abbia un reddito superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I genitori hanno fruito complessivamente di 11 mesi di congedo così distribuiti tra loro

	Periodo fruito			Periodo retribuito	
	Madre (mesi)	Padre (mesi)		Periodo indennizzato di coppia (mesi)	periodo non indennizzato di coppia (mesi)
Periodo indennizzato al 100%	1	0		1	0
Periodo indennizzato al 80%	1	0		1	0
Ulteriore periodo indennizzato Al 80%	0	1		1	0
Periodo indennizzato al 30/%	3	3		6	0
Periodo non indennizzato	1	1		0	2
Totale periodi	6	7	(11)	9	2
					(11)

I 30 giorni a retribuzione intera riconosciuti dal CCNL devono essere complessivamente considerati per entrambi i genitori.

I genitori con rapporto di lavoro dipendente possono beneficiare, **in alternativa tra loro**, di un aumento dell'indennità per congedo parentale all'80% per un periodo complessivo di 2 mesi.

Ipotesi 1

Padre che si sia astenuto per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi e ciascun richiedente abbia un reddito superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I genitori hanno fruito complessivamente di 11 mesi di congedo così distribuiti tra loro

	Periodo fruito			Periodo retribuito		
	Madre (mesi)	Padre (mesi)		Periodo indennizzato di coppia (mesi)	periodo non indennizzato di coppia (mesi)	
Periodo indennizzato non trasferibile	3	3		6	0	
Periodo indennizzato in alternativa tra i genitori (interscambiabile)	1	2		3	0	
Periodo non indennizzato (interscambiabile)	0	2		0	2	
Totale periodi	4	7	(11)	9	2	(11)

Ipotesi 2

Padre che si sia astenuto per un periodo intero o frazionato inferiore a 3 mesi e ciascun richiedente abbia un reddito superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I genitori hanno fruito complessivamente di 8 mesi di congedo così distribuiti tra loro

	Periodo fruito			Periodo retribuito		
	Madre (mesi)	Padre (mesi)		Periodo indennizzato di coppia (mesi)	periodo non indennizzato di coppia (mesi)	
Periodo indennizzato non trasferibile	3	2*		5	0	
Periodo indennizzato in alternativa tra i genitori (interscambiabile)	3	0		3	0	
Periodo non indennizzato (interscambiabile)	0	0*		0	0	
Totale periodi	6	2	(8)	8	0	(8)

*Al padre spetta ancora 1 mese indennizzato e a seguire 2 mesi non indennizzati.

Se il padre non può prendere il restante congedo, esso non può essere ceduto alla madre il cui limite di fruizione è fissato a 6 mesi complessivi.

Ipotesi 3

Padre che si sia astenuto per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi e ciascun richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I genitori hanno fruito complessivamente di 11 mesi di congedo così distribuiti tra loro

	Periodo fruito		Periodo retribuito		
	Madre (mesi)	Padre (mesi)	Periodo indennizzato di coppia (mesi)	periodo non indennizzato di coppia (mesi)	
Periodo indennizzato non trasferibile	3	3	6	0	
Periodo indennizzato in alternativa tra i genitori (interscambiabile)	2	1	3	0	
Ulteriore periodo indennizzato (interscambiabile)	1	1	2	0	
Totale periodi	6	5	(11)	11	0 (11)

Ipotesi 4

Genitore solo

Madre con affidamento esclusivo del figlio, avvenuto dopo un periodo di fruizione di congedo parentale da parte del padre di 1 mese, con reddito superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

	Periodo fruito		Periodo retribuito			
	Madre (mesi)	Padre (mesi)	Periodo indennizzato	periodo non indennizzato		
Periodo indennizzato	8	1	9	0		
Ulteriore periodo non indennizzato	2	0	0	2		
Totale periodi	10	1	(11)	9	2	(11)

ISCRIVITI

ISCRIVITI.FLCGIL.IT

RIMANI AGGIORNATO

www.flcgil.it/newsletter

SEGUICI SUI SOCIAL



@flccgilfanpage



@flccgil



[@flccgilnazionale](#)



[sindacatoflcgil](http://sindacatoflcgil.it)



canale whatsapp



FLC CGIL

federazione
lavoratori
della conoscenza