



Il congedo parentale e la malattia del figlio per i dipendenti del comparto Funzioni Locali

*Dal 1° gennaio 2026 per i genitori lavoratori **dipendenti il limite temporale di fruizione del congedo parentale è stato esteso da 12 a 14 anni di vita del figlio** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), per effetto della legge 30 dicembre 2025 n. 199 che ha modificato gli artt. 32, 34 e 36 del D.Lgs. 151/2001. Restano invariati la durata massima complessiva del congedo (10 o 11 mesi tra i genitori) e la disciplina economica di base, mentre nel comparto Funzioni Locali continua ad applicarsi il trattamento più favorevole previsto dall'art. 45 del CCNL 16.11.2022 per i primi 30 giorni.*

Sempre dal 1° gennaio il diritto al congedo per malattia del bambino è ora riconosciuto fino ai 14 anni di età del figlio. In precedenza tale congedo era previsto solo fino agli 8 anni compiuti.

Limiti temporali e durata del congedo parentale

Dal 1° gennaio 2026, per i dipendenti del comparto Funzioni Locali il congedo parentale può essere fruito:

- **In caso di nascita: entro i primi 14 anni di vita del figlio**, a decorrere dalla fine del congedo di maternità per la madre e dalla data di nascita per il padre.
- **In caso di adozione o affidamento: entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore**, comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il messaggio INPS n. 251/2026 precisa che le nuove disposizioni decorrono dal 1° gennaio 2026 e che, per i periodi di congedo parentale fruiti fino al 31 dicembre 2025, continua ad applicarsi il limite dei 12 anni. Quindi, se un dipendente non ha esaurito il proprio monte congedo parentale entro i 12 anni del figlio, **dal 1° gennaio 2026 potrà utilizzare i mesi/giorni/ore residui fino al compimento dei 14 anni**, nel rispetto dei limiti massimi di durata complessiva.

Durata massima complessiva e limiti individuali

Rimangono inalterati i limiti di durata complessiva del congedo parentale previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001:

- **Massimo 10 mesi complessivi tra i genitori**, elevabili a 11 mesi se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo (continuativi o frazionati)
- Limiti individuali per ciascun genitore, con possibilità di fruizione anche contemporanea tra i genitori

L'estensione da 12 a 14 anni non aumenta i mesi complessivi di congedo spettanti, ma solo l'arco temporale entro cui i mesi residui possono essere utilizzati.

Modalità di fruizione nel comparto Funzioni Locali

Fruizione in mesi, giorni e ore

Per il personale del comparto Funzioni Locali il congedo parentale può essere fruito a mesi, a giornate intere o ad ore. L'art. 32, commi 1-bis e 1-ter, del D.Lgs. 151/2001 demanda alla contrattazione collettiva di settore la regolazione della fruizione ad ore (quantificazione, criteri di calcolo, equiparazione ore/giorni).

Nel comparto Funzioni Locali, l'art. 45, comma 8, del CCNL 16.11.2022 **ha espressamente regolato il congedo parentale ad ore** stabilendo che, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

Fruizione continuativa, frazionata e contemporanea

Il congedo parentale può essere fruito in modo continuativo (periodi ininterrotti), in modo frazionato (periodi alternati di presenza e assenza), o anche contemporaneamente da entrambi i genitori, purché nel rispetto del limite massimo complessivo di 10/11 mesi. **Per i primi 30 giorni retribuiti al 100% previsti dal CCNL Funzioni Locali, si tratta di un monte giorni complessivo per la coppia genitoriale, non individuale, fruibile anche frazionatamente.**

L'art. 45, comma 5, del CCNL 16.11.2022 stabilisce che i periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, **comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.** Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente.

Trattamento economico del congedo parentale

Il primo mese retribuito al 100%

L'art. 45, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 prevede che, nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero.**

Per "retribuiti per intero" si intende, ai sensi del comma 2 dell'art. 45: l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, la retribuzione di posizione per gli incarichi di Elevata Qualificazione, e i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente. Sono esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Questo trattamento di maggior favore è fruibile fino ai 14 anni del bambino (con la novità 2026), indipendentemente dall'età in cui viene effettivamente utilizzato, purché entro i limiti temporali di fruibilità del congedo.

Il secondo e terzo mese: indennità all'80%

Per effetto delle Leggi di Bilancio 2024 e 2025, i mesi successivi prevedono un compenso:

- **per il secondo mese: indennità pari all'80% della retribuzione**, se fruito entro i 6 anni di vita del bambino
- **per il terzo mese: indennità pari all'80% della retribuzione**, se fruito entro i 6 anni di vita del bambino (novità L. 207/2024).

Questi due mesi sono fruibili in alternativa tra i genitori. **Se fruiti oltre i 6 anni di vita del bambino (ma entro i 14 anni), l'indennità torna al 30%**. Il principio di maggior favore comporta che il primo mese retribuito al 100% dal CCNL non viene assorbito dalle disposizioni normative che prevedono l'80%, ma si cumula con esse.

Restanti mesi: indennità al 30%

Per i restanti periodi di congedo parentale (dal 4° mese in poi, fino al completamento del monte complessivo di 10/11 mesi tra i genitori), spetta **l'indennità al 30% della retribuzione media giornaliera**, fruibile fino ai 14 anni del figlio. **Per il decimo e l'undicesimo mese di congedo**, l'indennità al 30% spetta **solo se il reddito individuale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione** (nel 2026 pari a 19.885,13 euro annui).

Per riassumere:

Periodo di congedo	Età bambino	Indennità
Primi 30 giorni (complessivi tra i genitori)	Fino a 14 anni	100%
Secondo mese (alternativo)	Entro 6 anni	80%
	Oltre 6 anni (fino a 14)	30%
Terzo mese (alternativo)	Entro 6 anni	80%
	Oltre 6 anni (fino a 14)	30%
Restanti 6 mesi	Fino a 14 anni	30%
10° e 11° mese	Fino a 14 anni	30% solo se reddito inferiore a 2,5 volte pensione minima

Base di calcolo dell'indennità

Per i periodi indennizzati l'indennità del 30% o 80% è calcolata sulla **retribuzione media globale giornaliera del mese precedente**, determinata secondo l'art. 23 del D.Lgs. 151/2001 (comprensiva delle voci imponibili ai fini previdenziali, inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive). Negli enti pubblici **l'onere è integralmente a carico dell'ente** e non si opera conguaglio con l'INPS.

L'indennità si calcola sulla **retribuzione globale di fatto del mese precedente**, declinata secondo l'art. 45 CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022: trattamento economico fondamentale + ratei di tredicesima + accessorio fisso e ricorrente (inclusa la posizione per EQ e le indennità fisse e ricorrenti), con esclusione di straordinari e indennità legate a condizioni di lavoro o meramente occasionali.

In busta paga, per i giorni oltre i primi 30, generalmente è prevista una voce negativa ("assenza congedo parentale") che sottrae il 100% della retribuzione relativa a quei giorni e una voce positiva ("indennità congedo parentale 80% o 30%") che aggiunge la percentuale spettante della retribuzione media giornaliera.

Effetti su ferie, anzianità e tredicesima

Ferie e anzianità di servizio

Per effetto dell'art. 34, comma 5, del D.Lgs. 151/2001, nel testo modificato dal D.Lgs. 105/2022, i **periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e riposi**. Per il comparto Funzioni Locali, l'art. 45, comma 8, del CCNL 16.11.2022 stabilisce espressamente che i congedi parentali ad ore non riducono le ferie.

Contribuzione

Gli enti locali versano i contributi previdenziali effettivi calcolati sulla retribuzione corrisposta secondo le aliquote ordinarie INPS Gestione Dipendenti Pubblici. Non si applica la contribuzione figurativa tipica del settore privato.

Procedura per la richiesta del congedo

Presentazione della domanda all'ente di appartenenza

Nel comparto Funzioni Locali, poiché l'intero trattamento economico del congedo parentale è a carico dell'ente locale, **la domanda deve essere presentata direttamente all'ufficio del personale** dell'ente di appartenenza.

La domanda va presentata **almeno 5 giorni prima della data di inizio del periodo di congedo richiesto**, indicando:

- inizio e fine del periodo di astensione;
- eventuale fruizione ad ore (con specifica del monte ore/giorno);
- dati sull'altro genitore (per verificare i limiti complessivi di 30 giorni al 100% tra i genitori, ove entrambi pubblici contrattualizzati).

Se la richiesta del **congedo è ad ore il preavviso è ridotto a 2 giorni**.

Nei casi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano oggettivamente impossibile il rispetto dei 5 giorni (es. emergenze improvvise), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione.

Comunicazione e fruizione

L'ente locale deve comunicare al dipendente la ricezione della domanda. In assenza di motivato rigetto della domanda (es. per esaurimento del monte congedo spettante), il congedo si intende accettato e il dipendente può fruire del periodo indicato.

Per i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio all'8 gennaio 2026, il Messaggio INPS n. 251/2026 chiarisce che, pur non essendo necessario l'invio all'INPS (dato che l'ente non recupera), **resta consigliabile documentare la fruizione per eventuali controlli successivi sui limiti temporali (14 anni) e complessivi (10/11 mesi)**.

Casi particolari

Genitore solo

Nel caso di genitore solo (morte dell'altro genitore, abbandono, affidamento esclusivo), il congedo parentale può essere fruito per l'intera durata di 11 mesi.

Parto plurimo

In caso di parto plurimo (gemelli, trigemini, ecc.), il diritto al congedo parentale è riconosciuto per ciascun bambino.

Coniuge dipendente privato

Qualora il coniuge del dipendente pubblico sia dipendente di un'azienda privata e fruisca parzialmente del congedo parentale retribuito al 30%, gli eventuali primi 30 giorni richiesti anche successivamente dal dipendente pubblico sono da retribuirsi al 100%. Questo chiarimento conferma che il beneficio contrattuale del CCNL Funzioni Locali è autonomo e non viene "consumato" dalla fruizione del congedo da parte del coniuge dipendente privato con diverso trattamento economico.

Genitori entrambi dipendenti pubblici

Se entrambi i genitori sono dipendenti del comparto Funzioni Locali (o di altri comparti del pubblico impiego con analoga disciplina contrattuale), i 30 giorni retribuiti al 100% devono essere computati complessivamente e ripartiti tra i due.

I permessi per la malattia del figlio

Il congedo per la malattia del figlio è un istituto che garantisce ai genitori lavoratori, alternativamente tra loro, il diritto di astenersi dal lavoro per assistere il minore in occasione di eventi morbosi o incidenti, certificati da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Trattamento economico

Fino ai 3 anni di vita del bambino: i genitori hanno diritto al congedo per l'intera durata della malattia (senza limiti di giorni). **I primi 30 giorni annui sono retribuiti al 100%** della retribuzione fissa mensile (inclusi ratei di tredicesima, EQ e premi di performance). Tali 30 giorni sono computati complessivamente per entrambi i genitori. I **giorni eccedenti** i primi 30 non sono retribuiti.

Dai 3 ai 14 anni di vita del bambino: Il limite di età per la fruizione è stato elevato da 8 a **14 anni**. Parallelamente, il numero di giorni spettanti è raddoppiato: ogni genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro per un **massimo di 10 giorni lavorativi** all'anno per ciascun figlio. I periodi di congedo fruiti nella fascia 3-14 anni **non sono retribuiti**, ma sono interamente coperti da **contribuzione figurativa** ai fini pensionistici.

La richiesta

È necessaria la certificazione di malattia rilasciata da un medico del SSN o convenzionato. Il dipendente deve allegare una dichiarazione sostitutiva attestante che l'altro genitore non fruisce contemporaneamente del medesimo congedo. Ai permessi per malattia del figlio non si applicano le visite fiscali né l'obbligo di reperibilità.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie del genitore in godimento.

Milano, 5 febbraio 2026