

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

Servizio 1 – Gestione Giuridica del Personale
Viale Regione Siciliana, n. 2194 - Palermo
e-mail giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it
Tel. 091/7073338

prot.n. 25802

del 02/04/2025

Circolare: modifiche in materia di congedi parentali a seguito della legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (art 1, commi 217 – 218 legge 30 dicembre 2024, n 207 – Misure in materia di congedi parentali).

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle dirette dipendenze del
Presidente della Regione

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All'ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

All'Area e tutti i Servizi della F.P
LORO SEDE

Con la legge del 30 dicembre 2024, n 207 (Legge di Bilancio 2025) sono state introdotte delle modifiche in materia di congedi parentali, in particolare sotto il profilo del trattamento economico previsto, che richiedono necessariamente una disamina complessiva e coordinata del quadro ordinamentale, allo stato, vigente.

In particolare, l'art. 1, ai commi 217 e 218, così dispone:

217. All'articolo 34, comma 1, primo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024» sono soppresse;

b) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione».

218. Le disposizioni di cui al comma 217 si applicano rispettivamente con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Esemplificando i contenuti della disposizione normativa in commento si evidenzia che, dal 2025 sarà prevista l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità di congedo parentale per il secondo mese fruito entro il sesto anno di vita del bambino, nonché l'innalzamento della retribuzione dal 30% - finora previsto - sempre all'80 % per il terzo mese di congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - da fruirsi anche in questo caso entro il sesto anno di vita del bambino.

La norma introdotta con la legge di bilancio 2025 va letta in coordinamento con le disposizioni di fonte negoziale vigente - Area dirigenza e Comparto non dirigenziale - previste in *subiecta materia*, nonché con la legge del 30 dicembre 2023, n. 213 (Legge di bilancio dello Stato 2024, già esplicitata con Circolare di questo Dipartimento del 16.04.2024, prot. n. 31761), con il D.lgs. 2001/151, come modificato dal D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (già esplicitato, per le modifiche apportate, con Circolare di questo Dipartimento del 07.12.2023, prot. n.104242).

Orbene, dal quadro ordinamentale così individuato ne deriva che dal 2025 in poi, per i dipendenti dell'Amministrazione regionale, le casistiche retributive del congedo parentale per i primi nove mesi sono le seguenti:

1) Congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - concluso entro il 31/12/2023.

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino/a come previsto dal CCRL vigente – comparto non dirigenziale - ex art 55, comma 3; art 27 comma 3 CCRL – Area della Dirigenza – Triennio giuridico ed economico 2019 – 2021;
- per i restanti 8 mesi la retribuzione è al 30% fino ai 12 anni del bambino/a. In questo caso resta invariato il trattamento economico previsto dal CCRL per il primo mese (100%) e quello previsto dal T.U. sulla maternità e paternità per i mesi successivi (30%).

Ciò in quanto il congedo di maternità – o quello sostitutivo di paternità – si è concluso prima delle modifiche intervenute con la legge di bilancio 2024 e 2025;

2) Congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - concluso successivamente al 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024 (previsione della legge di bilancio per il 2024).

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino/a come previsto dal CCRL vigente – comparto non dirigenziale – ex art 55, comma 3; art 27 comma 3 CCRL – Area della Dirigenza – triennio giuridico ed economico 2019 – 2021.
- **1 mese retribuito all’80%** (se non già utilizzato nel 2024) solo se fruito entro i 6 anni del bambino/a (se fruito dai 7 ai 12 anni è, invece, retribuito al 30%);
- **Per i rimanenti 7 mesi la retribuzione è al 30%** fino ai 12 anni del bambino/a.

Nel caso in esame rimane invariato il trattamento economico previsto dal CCRL vigente per il primo mese (100%) mentre si ha la retribuzione solo del secondo mese all’80% perché il congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - **è terminato dopo il 31/12/2023 ma entro il 2024.**

Si rientra quindi nel beneficio introdotto dalla legge di bilancio per il 2024 come confermato dalla legge di bilancio del 2025, con la seguente precisazione: la retribuzione del secondo mese all’80% vale anche se questo è fruito nel 2025 - o successivamente al 2025 - poiché la misura introdotta dalla legge in commento è a regime ergo il diritto quesito è spendibile sempre (rimane fermo il limite di età dei sei anni del bambino/a per la fruizione del trattamento retributivo all’80%).

Appare evidente quindi l’introduzione - a partire dal 2025 - di una misura strutturale, che prevede l’**elevazione all’80%** della retribuzione dell’indennità di congedo. Questa modifica riguarda il **secondo mese di congedo entro il sesto anno di vita del bambino/a**, sostituendo la precedente elevazione al 60% fissata a regime. L’aumento all’80%, inizialmente previsto solo per il 2024, (Legge 30 dicembre 2023, n 213 , esplicitata con Circolare 16 aprile 2024, prot.n. 31761) diventa così permanente.

3) Congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - concluso successivamente al 31/12/2024 (previsione della legge di bilancio per il 2025).

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino/a come previsto dal CCRL vigente – comparto non dirigenziale - ex art 55, comma 3; art 27 comma 3 CCRL – Area della Dirigenza – triennio giuridico ed economico 2019 – 2021;
- **2 mesi retribuiti all’80%** solo se fruiti entro i 6 anni del bambino /a (se fruiti dai 7 ai 12 anni sono, invece, retribuiti al 30%);
- **per i restanti 6 mesi la retribuzione è al 30%** fino ai 12 anni del bambino/a.

Nel caso in esame resta invariato il trattamento economico previsto dal CCRL vigente per il primo mese (100%) mentre la retribuzione all'80% sia del secondo che del terzo mese è garantita dalla legge di bilancio per il 2025. La misura è a regime per tutti coloro che hanno terminato o termineranno il congedo di maternità - o sostitutivo di paternità - successivamente al 31/12/2024.

La cornice ordinamentale sopra rappresentata si può schematizzare come segue:

DATA DI CONCLUSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ		
Entro il 31/12/2023	1° mese	100% se usufruito entro il 12° anno del bambino
	2° mese	30%
	3° mese	30%
Nel corso del 2024	1° mese	100% se usufruito entro il 12° anno del bambino
	2° mese	80% se usufruito entro il 6° anno del bambino altrimenti al 30%
	3° mese	30%
Concluso dopo il 31/12/2024	1° mese	100% entro il 12° anno del bambino
	2° e 3° mese	80% se usufruito entro il 6° anno del bambino 30% se usufruito dopo il 6° anno del bambino

Si rappresenta, infine, che dopo il terzo mese e fino al nono l'indennità prevista è pari al 30%.

Infine appare opportuno ricordare - nell'ottica del necessario contemperamento tra le esigenze organizzative/funzionali dell'Amministrazione e le esigenze di tutela della genitorialità - come il lavoratore/lavoratrice titolare del diritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuto/a a preavvisare il Dipartimento e/o Ufficio dove presta servizio (art. 32, comma 3, D.lgs. n.151/2001).

Il termine di preavviso non è inferiore a giorni cinque, con la chiara indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo richiesto, specificando anche se trattasi di fruizione continuativa e/o frazionata ovvero oraria (in quest'ultimo caso il termine di preavviso e di giorni due ex art. 32, comma 3, D.lgs. n. 151/2001).

Resta inteso che, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali – che non consentono il rispetto del limite temporale sopra esplicitato – la richiesta di congedo può essere avanzata entro quarantotto ore precedenti l’inizio del periodo di astensione dal lavoro (art. 55, comma 7, CCRL vigente – Comparto non dirigenziale; art. 27, comma 7, CCRL – Area della Dirigenza).

Il Dirigente del Servizio 1

G.G. Palagonia

Il Dirigente Generale

Dott.ssa Salvatrice Rizzo