

Circolare n. 58-2025

Oggetto: Legge di bilancio 2026: novità congedo parentale e malattia figli

L'art. 50 del disegno di legge della legge di bilancio per l'anno 2026 contiene misure volte al rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori. In attesa della definitiva approvazione della norma, vale la pena segnalare, in forma tabellare comparata, le novità previste per quanto concerne il **decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**.

Articolo 32, co. 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Congedo parentale

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025	Testo vigente dal 1° gennaio 2026
1. Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto del co. 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità ex Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui al co. 2; c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, ove vi sia un solo genitore o un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ex art. 337-<i>quater</i> cod.	1. Per ogni bambino, nei primi suoi 14 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto del co. 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità ex Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui al co. 2; c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, ove vi sia un solo genitore o un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ex art. 337-<i>quater</i> cod.

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

civ., l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato...

civ., l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato...

Articolo 33, co. 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Prolungamento del congedo

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'**art. 4, co. 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'**art. 4, co. 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del 14° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, non superiore a 3 anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Articolo 34, co. 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Trattamento economico e normativo

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 2 mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, fino al 14° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 2 mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

retribuzione e, per la durata massima di 1 ulteriore mese fino al 6° anno di vita del bambino, all'80% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Ove sia stato disposto, ex art. 337-<u>quater</u> cod. civ., l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.	retribuzione e, per la durata massima di 1 ulteriore mese fino al 6° anno di vita del bambino, all'80% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Ove sia stato disposto, ex art. 337-<u>quater</u> cod. civ., l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.
---	---

Articolo 34, co. 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Trattamento economico e normativo

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025	Testo vigente dal 1° gennaio 2026
Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai co. 1 e 2 è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.	Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai co. 1 e 2 è dovuta, fino al 14° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

Articolo 36, co. 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Adozioni e affidamenti

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Articolo 36, co. 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Adozioni e affidamenti

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

L'indennità di cui all'articolo 34, co. 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

L'indennità di cui all'articolo 34, co. 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Articolo 47, co. 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Congedo per la malattia del figlio

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i 14 anni.

Inoltre, va segnalato l'articolo 51, che modifica – inserendo il nuovo co. 2-bis – **l'art. 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**. La norma, nella stesura attuale e come risulterebbe dopo la modifica, è riportata a seguire (se le celle sono unificate, non sono previsti aggiornamenti e/o modifiche al singolo comma).

Articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

Testo vigente sino al 31 dicembre 2025

Testo vigente dal 1° gennaio 2026

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente TU, il datore può assumere personale con contratto a termine o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'**art. 1, co. 2, lettera b), legge 18 aprile 1962, n. 230 e dell'art. 1, co. 2, lettera c), legge 24 giugno 1997, n. 196**, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a termine e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dai contratti collettivi.

2-bis. Per favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ex co. 1 o 2, il contratto di lavoro può prolungarsi per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al 1° anno del bambino.

3. Nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore che assume personale a termine in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50%.

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

4. Le disposizioni del co. 3 trovano applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il 1° anno di età del bambino o nel 1° anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di 12 mesi, con le medesime agevolazioni di cui al co. 3.

Se ne evince (in positivo) che – a fianco della compresenza della lavoratrice “titolare del posto” con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva) – si introduce la possibilità di affiancamento fino al 1° anno di vita del bambino. Tale previsione aiuta – oltre che la conciliazione vita-lavoro (come espressamente previsto) - il passaggio di consegne.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Bergamo, 18 novembre 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio