

<https://leautonomie.it/>

I congedi parentali: le novità della legge di bilancio 2026

12/01/2026 Arturo Bianco Pubblico Impiego

I dipendenti pubblici e privati possono dallo scorso 1° gennaio utilizzare i cd congedi parentali, cioè la possibilità di assentarsi dal lavoro, per accudire i propri figli fino al compimento del 14° anno di età e non più del 12° ovvero, per i genitori adottivi ed affidatari, fino al 14° anno dall'ingresso in famiglia.

La soglia massima di età viene aumentata a 14 anni, in precedenza era di 12, anche per potere assistere i propri figli che sono malati. In questo caso inoltre i giorni entro cui nell'anno ci si può assentare, se il figlio o la figlia hanno più di 3 anni e fino a 14 è fissato in 10 all'anno e non più in 5.

Inoltre, i datori di lavoro possono prolungare fino a non oltre il primo anno di età del bambino o della bambina l'assunzione a tempo determinato effettuata per sostituire il lavoratore o la lavoratrice che utilizza i congedi parentali.

Sono queste alcune tra le più importanti disposizioni dettate dalla legge n. 199/2025, cd di bilancio 2026, in tema di personale.

Le nuove regole sull'aumento della età dei figli per godere dei congedi parentali sono dettate nella forma delle modifiche al d.lgs. n. 151/2001, cd testo unico delle leggi sulla tutela della maternità e della paternità. Siamo in presenza del quarto intervento legislativo contenuto nelle leggi di bilancio degli ultimi 4 anni sulla materia: questo intervento segue a quelli contenuti nelle leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025, che hanno rispettivamente stabilito la retribuzione allo 80% nel primo mese dei congedi parentali (norma che non produce effetti per il personale degli enti locali visto che da sempre per questi dipendenti il primo mese è remunerato al 100%), poi anche nel secondo mese e, con quella del 2025, anche nel terzo mese, aumenti questi ultimi che producono i propri effetti anche per il personale del comparto delle funzioni locali.

Si deve in premessa ricordare che questa forma di congedo è utilizzabile, in modo alternativo da parte dei 2 genitori, per un periodo massimo di 10 mesi, che diventano 11 se il padre ne usufruisce per almeno 3 mesi o se via sia un solo genitore o se sia disposto l'affidamento solamente ad 1

genitore. La madre e/o il padre hanno diritto alla sua fruizione per un periodo di 6 mesi, che possono diventare per il papà fino a 7.

Si deve inoltre aggiungere che su questa materia vi è uno spazio di intervento per la contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Negli enti locali si applicano le disposizioni dettate dall'articolo 45 del CCNL 16 novembre 2022, che sarà modificato dalla ipotesi di CCNL del triennio 2022/2024, modifiche che diventeranno operative a partire dalla data di sottoscrizione definitiva del contratto.

L'AUMENTO DELLA ETA' DEI BAMBINI

La prima modifica dettata dalla legge di bilancio 2026 è costituita dall'ampliamento della età del bambino entro cui è possibile fruire dei congedi cd parentali: si passa da 12 anni a 14 anni.

Tale disposizione è inoltre dettata anche per gli ulteriori congedi fino a 3 anni che sono consentiti ai genitori dei bambini che hanno un'handicap di particolare gravità. Tale ampliamento riguarda anche i genitori dei bambini adottivi e/o affidatari: si passa da 12 anni dalla data di inserimento nella famiglia a 14 anni.

I CONGEDI PER LA MALATTIA DEL BAMBINO/A

Sulla base delle previsioni dettate dal comma 220 della legge n. 199/2025, i dipendenti hanno diritto di assentarsi per la malattia del figlio o della figlia senza un tetto massimo per la durata della stessa se il bambino o la bambina ha fino a 3 anni di età.

Successivamente, con le nuove disposizioni, hanno diritto ad assentarsi fino a 10 giorni lavorativi all'anno (e non più 5 come in precedenza) e fino a che il bambino o la bambina avranno compiuto 14 anni di età (e non più 8). Questi congedi spettano anche se l'altro genitore non ha diritto ad usufruire di tali disposizioni.

IL PROLUNGAMENTO DELLE ASSUNZIONI SOSTITUTIVE

Con il comma 221 della legge di bilancio 2025 si stabilisce che, nel caso di sostituzione delle e dei dipendenti che utilizzano i congedi di maternità e quelli parentali con assunzioni a tempo determinato, si possa disporre il "prolungamento" per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita .. non superiore al primo anno di età del bambino".

Ricordiamo che la norma già in vigore di cui all'articolo 4, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001 consente di prevedere questa sostituzione "con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo".

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Per le disposizioni legislative che sono in vigore dal 1° gennaio del 2025, il trattamento economico spettante ai dipendenti che usufruiscono dei congedi parentali è fissato nello 80% di quello spettante. Tale disposizione si applica sia al genitore solo che complessivamente ai 2 genitori. Sulla base delle previsioni dettate dal CCNL per il personale degli enti locali e delle regioni, per i primi 30 giorni del congedo parentale, periodo da computare "complessivamente per entrambi i genitori", spetta il trattamento economico in misura piena, norma che prevale sulle prima ricordate disposizioni di legge.

Sul terreno del trattamento economico le disposizioni contrattuali prevedono il pieno trattamento economico per i periodi di cd congedo di maternità o di paternità, ivi compresa la retribuzione di posizione per i titolari di incarichi di elevata qualificazione, nonché la partecipazione alla incentivazione della performance individuale ed organizzativa sulla base delle previsioni dettate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa, con esclusione del lavoro straordinario e dei compensi per le attività disagiate o pericolose, quale è quella per le cd condizioni di lavoro.

Il trattamento economico spetta, sempre sulla base delle disposizioni contrattuali, in misura piena per i genitori, sempre in modo complessivo, per le assenze per la malattia del figlio fino a 3 anni di età in ragione di 30 giorni per ciascun anno.

I giorni festivi che ricadono nel periodo di congedo parentale per i primi 30 giorni o di congedo per malattia del figlio entro i 3 anni entrano a determinare il periodo massimo di durata dei permessi; essi non entrano in tale base di calcolo solamente nei casi in cui "siano intervallati dal ritorno al lavoro".

Con il nuovo contratto si stabilisce, richiamando l'articolo 34, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, che i congedi di maternità e quelli parentali "sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi". Ricordiamo che il citato articolo 34 stabilisce

che, salva diversa previsione contrattuale, non spettano solo gli "emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio", quali la turnazione, la reperibilità, la indennità per le condizioni di lavoro e quella per il servizio esterno dei vigili.

Ricordiamo in conclusione che, per i periodi eccedenti rispetto a quelli testè indicati, la remunerazione del congedo parentale è fissata in una misura "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"