RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Congedi 2026: tra genitorialità e sostegno ai lavoratori fragili

Da quest'anno, importanti novità in materia di congedi, introdotte dalla legge di Bilancio 2026 e dalla L. 106/2025, delineano un sistema di tutele più ampio, orientato alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno dei soggetti fragili.

L'inizio del 2026 segna un momento di significativa evoluzione nella disciplina dei congedi a tutela della genitorialità e dei lavoratori affetti da patologie gravi. 2 interventi legislativi distinti ma complementari ridisegnano il perimetro delle tutele: la legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) e la L. 106/2025, quest'ultima specificamente dedicata ai lavoratori con malattie oncologiche, croniche e invalidanti.
La manovra finanziaria interviene sul Testo Unico in materia di maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001), ampliando significativamente l'intervallo di **fruizione dei congedi parentali.**

L'estensione più rilevante riguarda il diritto di astenersi dal lavoro, che passa **dai 12 ai 14 anni di vita del bambino,** con indennizzo economico riconosciuto per l'intero periodo fruito entro tale arco temporale. Per i genitori di figli con disabilità grave, anche il prolungamento straordinario del congedo fino a 3 anni viene esteso al 14° anno di età del minore, garantendo una tutela rafforzata alle famiglie che affrontano situazioni di particolare complessità.
In caso di adozione o affidamento, il periodo di fruizione si calcola dall'ingresso del minore in famiglia e il congedo può essere utilizzato entro 14 anni da tale momento, fermo restando il limite del raggiungimento della maggiore età.
L'intervento legislativo raddoppia le tutele per i genitori che devono assistere **figli malati.** Per i bambini di età compresa tra 3 e 14 anni (in precedenza tra 3 e 8 anni), ciascun genitore può assentarsi dal lavoro per un massimo di **10 giorni lavorativi annui,** contro i 5 giorni precedentemente previsti.
Resta invariata la disciplina per i primi 3 anni di vita del bambino, durante i quali entrambi i genitori possono alternativamente astenersi senza limiti temporali.

Parallelamente alle modifiche sui congedi parentali, dal 1.01.2026 diventa pienamente operativa la L. 106/2025, che introduce strumenti specifici per i **lavoratori affetti da malattie gravi.** I destinatari sono i dipendenti pubblici e privati affetti da malattie oncologiche (sia in fase attiva che in follow-up precoce) o da patologie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità di almeno il 74%. La legge estende inoltre la tutela ai lavoratori autonomi in regime di monocommittenza, che possono sospendere l'attività per un massimo di 300 giorni annui.
La norma prevede un periodo di **congedo straordinario,** continuativo o frazionato, fino a 24 mesi, durante il quale il lavoratore conserva il posto ma non percepisce retribuzione. Tale misura, già operativa dal 9.08.2025, si aggiunge ai periodi di assenza previsti dalla contrattazione collettiva e decorre solo dopo l'esaurimento del comporto contrattuale. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, salvo riscatto volontario.

Dal 1.01.2026 i soggetti destinatari della disciplina in esame, inoltre, possono fruire di **10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami e cure mediche.** L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con possibilità di recupero tramite conguaglio previdenziale, secondo la normativa in materia di malattia prevista per le terapie salvavita. I permessi sono coperti da contribuzione figurativa e spettano anche ai genitori per assistere figli minori affetti dalle medesime patologie con il grado di invalidità richiesto.
Il quadro normativo che si delinea per il 2026, quindi, testimonia una crescente attenzione verso forme di conciliazione vita-lavoro e di protezione delle categorie più vulnerabili.

L'ampliamento dei congedi parentali risponde all'esigenza di accompagnare i genitori più a lungo nel percorso di crescita dei figli, mentre le misure della L. 106/2025 riconoscono dignità e protezione ai lavoratori che affrontano percorsi di cura complessi, evitando che debbano scegliere tra salute e occupazione.

Riproduzione vietata - lunedì 12 gennaio 2026