

CONGEDI E PERMESSI 2026

Cosa cambia per i lavoratori della scuola

Permessi retribuiti per esami e cure mediche, congedi per gravi patologie e ampliamento delle tutele a sostegno della genitorialità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026

Legge di Bilancio 2026 – Congedi parentali e malattia dei figli

La **Legge di Bilancio 2026** amplia le tutele a sostegno della genitorialità intervenendo sulla disciplina del **congedo parentale e dei congedi per malattia dei figli**, estendendo l'arco temporale di fruizione dei benefici.

La novità

La nuova disposizione modifica la disciplina prevista dal D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico maternità e paternità) in materia di congedo parentale e di malattia dei figli.

A decorrere dal **1° gennaio 2026**:

- il congedo parentale è fruibile fino al compimento del 14° anno di età del figlio (in precedenza fino ai 12 anni);
- il congedo per malattia del figlio è esteso fino ai 14 anni, con diritto a 10 giorni annui di assenza non retribuita, superando il precedente limite di 5 giorni annui fruibili fino agli 8 anni.

CONGEDO PARENTALE

Estensione dell'età del figlio

La modifica dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 estende l'accesso al congedo parentale per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, fino ai **14 anni** di età del figlio.

In caso di **adozione nazionale o internazionale o affidamento**, il diritto è riconosciuto fino al compimento del **14° anno dall'ingresso del minore in famiglia**, in luogo del precedente limite dei 12 anni.

La medesima estensione anagrafica fino ai **14 anni** si applica anche al **prolungamento del congedo parentale** di cui all'art. 33 del D.Lgs. 151/2001, fruibile (in modo continuativo o frazionato) per un periodo complessivo non superiore a tre anni per ciascun minore **con necessità di sostegno intensivo**.

ATTENZIONE: Resta invariato il trattamento economico previsto per tale istituto con riferimento ai **primi nove mesi di congedo**, così come già modificato dalle **Leggi di Bilancio 2024 e 2025**, che di seguito si riepiloga.

- ***Se il congedo di maternità obbligatorio o di paternità (in sostituzione di quello di maternità) si è concluso entro il 31/12/2023***

Il congedo parentale (per entrambi i genitori) è così retribuito:

- ✓ **primi 30 giorni:** retribuzione 100% fino ai 14 anni del bambino (come previsto dal CCNL Scuola);
- ✓ **restanti 8 mesi:** retribuzione 30% fino ai 14 anni del bambino.

In questo caso:

- ✓ resta invariato il trattamento economico del primo mese (100%);
- ✓ si applica la disciplina previgente del T.U. maternità/paternità per i mesi successivi (30%);
- ✓ il congedo di maternità o paternità si è concluso prima delle modifiche introdotte dalle leggi di bilancio 2024 e 2025.

- ***Se il congedo di maternità obbligatorio o di paternità (in sostituzione di quello di maternità) si è concluso dopo il 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024 (Legge di Bilancio 2024, confermata dalla Legge di Bilancio 2025)***

Il congedo parentale è così retribuito:

- ✓ **primi 30 giorni:** retribuzione 100% fino ai 14 anni (CCNL Scuola);
- ✓ **1 mese retribuito all'80%** (se non già fruito nel 2024 o nel 2025), solo se utilizzato entro i 6 anni del bambino (se fruito tra i 7 e i 14 anni, la retribuzione è 30%);
- ✓ **restanti 7 mesi:** retribuzione 30% fino ai 14 anni.

Attenzione

Il mese retribuito all'80%:

- ✓ è un diritto a regime;

- ✓ può essere fruito anche negli anni successivi, purché spettante in base alla data di conclusione del congedo di maternità/paternità.
- ***Se il congedo di maternità obbligatorio o di paternità (in sostituzione di quello di maternità) si è concluso o si conclude successivamente al 31/12/2024 (Legge di Bilancio 2025)***

Il congedo parentale è così retribuito:

- ✓ **primi 30 giorni**: retribuzione 100% fino ai 14 anni (CCNL Scuola);
- ✓ **2 mesi retribuiti all'80%**, solo se fruiti entro i 6 anni del bambino (se fruiti tra i 7 e i 14 anni, la retribuzione è 30%);
- ✓ **restanti 6 mesi**: retribuzione 30% fino ai 14 anni.

La misura è a regime per tutti coloro che hanno terminato o termineranno il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024.

Attenzione: Ai fini della corretta determinazione della retribuzione dei primi 9 mesi di congedo parentale, le istituzioni scolastiche devono verificare con attenzione la data di conclusione del congedo di maternità obbligatorio o paternità del dipendente richiedente.

Periodo indennizzabile oltre il nono mese (10° e 11° mese)

Per i periodi oltre il nono mese e, comunque, fino a 10 (o 11) mesi complessivi, sempre fruibili fino ai 14 anni del bambino:

- l'indennità del 30% è riconosciuta solo se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione INPS;
- in caso di reddito superiore, resta comunque il diritto alla fruizione del congedo, senza retribuzione.

MALATTIA DEL FIGLIO

La modifica dell'art. 47 del D.Lgs. 151/2001, introdotta dalla Legge di Bilancio 2026, estende sia il numero dei giorni fruibili, sia l'età del figlio per la quale è possibile richiedere il congedo per malattia.

Nuova disciplina dal 2026

A decorrere dal 1° gennaio 2026, a ciascun genitore lavoratore sono riconosciuti, alternativamente, **10 giorni lavorativi annui di assenza non retribuita** per malattia di ciascun figlio di età compresa tra:

- i 4 anni (dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età) e i 14 anni (fino al giorno del compimento del quattordicesimo anno di età).

I 10 giorni spettano a ciascun genitore (10 giorni al padre e 10 giorni alla madre), fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione.

Il riferimento è esclusivamente all'età anagrafica del bambino e non all'anno scolastico né all'anno solare.

Anche se non retribuiti, i 10 giorni di assenza per malattia del figlio:

- sono considerati servizio effettivo per il personale a tempo determinato, risultando utili ai fini della valutazione del servizio pre-ruolo e dell'aggiornamento delle graduatorie per le supplenze (se coperti da nomina);
- sono utili anche per il personale a tempo indeterminato, ai fini del computo dell'anno di servizio.

Inoltre, i 10 giorni annui **devono riferirsi esclusivamente a giorni lavorativi**; non vengono quindi conteggiati i giorni festivi o non lavorativi eventualmente ricompresi nel periodo di assenza.

Regime invariato per i figli fino a 3 anni

Restano immutati i limiti di durata previsti per la malattia del figlio di **età non superiore a tre anni**:

- per ciascun anno di età del bambino e fino al compimento dei tre anni (compreso il giorno del terzo compleanno), sono retribuiti per intero i primi 30 giorni di assenza (CCNL Scuola).

Legge 18 luglio 2025, n. 106

La legge disciplina le nuove disposizioni in materia di conservazione del posto di lavoro, permessi retribuiti per esami e cure mediche e congedo fino a 24 mesi, in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

10 ORE ANNUE AGGIUNTIVE DI PERMESSO RETRIBUITO (dal 1° gennaio 2026)

Con **Circolare INPS n. 152 del 19 dicembre 2025**, l'Istituto fornisce chiarimenti applicativi sull'articolo 2, comma 1, della legge 18 luglio 2025, n. 106, **in vigore dal 1° gennaio 2026**, relativa ai permessi retribuiti per esami e cure mediche.

Ambito di applicazione

La disposizione si applica a tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, compreso il personale del comparto scuola, in quanto dipendente del settore pubblico.

Dal **1° gennaio 2026** è riconosciuto un **nuovo diritto a 10 ore annue aggiuntive di permesso retribuito**.

Destinatari

Il beneficio spetta:

- ai lavoratori dipendenti, pubblici o privati, affetti da:
 - malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce;
 - malattie invalidanti o croniche, anche rare,che comportino un **grado di invalidità pari o superiore al 74%**;
- ai lavoratori dipendenti, pubblici o privati, **con figlio minorenne affetto dalle medesime patologie e con invalidità pari o superiore al 74%**.

Finalità dei permessi

Le 10 ore annue di permesso retribuito possono essere utilizzate per:

- visite mediche;
- esami strumentali;
- analisi chimico-cliniche e microbiologiche;
- cure mediche frequenti.

Ai fini della fruizione dei permessi

- è necessario il riconoscimento di un grado di invalidità pari o superiore al 74%, riferito al lavoratore o al figlio minorenne;
- per i figli minorenni, il requisito si considera soddisfatto anche in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attesti almeno il riconoscimento dell'indennità di frequenza.

È inoltre richiesto che il medico di medicina generale o un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata rilasci apposita prescrizione per visite, esami o cure.

I controlli possono essere effettuati tramite il Sistema Tessera Sanitaria o il Fascicolo Sanitario Elettronico.

CONGEDO FINO A 24 MESI PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE O INVALIDANTI

La legge n. 106 del 18 luglio 2025 riconosce inoltre, **dal 9 agosto 2025**, un congedo **fini a 24 mesi**, continuativo o frazionato, ai lavoratori pubblici e privati affetti da:

- malattie oncologiche o malattie invalidanti o croniche, anche rare, **con invalidità pari o superiore al 74%.**

Durante il periodo di congedo:

- è garantita la conservazione del posto di lavoro;
- non è prevista retribuzione;
- non è consentito svolgere altre attività lavorative.

Compatibilità e decorrenza

- Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio, ma è riscattabile ai fini pensionistici;
- è compatibile con altri benefici giuridici ed economici;
- costituisce un diritto residuale, esercitabile dopo l'esaurimento di altri periodi di assenza giustificata, retribuiti o non retribuiti;
- restano ferme eventuali previsioni più favorevoli contenute nella contrattazione collettiva.

Lavoro agile al termine del congedo

Al termine del periodo di congedo, il lavoratore ha diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile, ove compatibile con l'attività svolta.