

Informativa 11/2026

29 gennaio 2026

MISURE PER IL SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 pubblicata su S.O. n. 42 alla G.U. 30 dicembre 2025 n. 301

La Legge di Bilancio 2026 interviene modificando e introducendo numerose misure a favore della genitorialità.

Lo scopo è sicuramente quello di favorire la coesistenza tra il ruolo di lavoratore e il ruolo di genitore affinché sempre più individui possano rimanere nel mondo del lavoro e possano contribuire alla crescita demografica del Paese.

Di seguito una sintesi degli interventi più significativi a riguardo.

➤ CONGEDO PARENTALE

La Legge di Bilancio 2026 modifica il testo del D. Lgs. n. 151/2001, caposaldo in materia di maternità e paternità, estendendo i limiti di età dei figli per il quale è possibile usufruire del congedo parentale.

Pertanto, il limite di 12 anni di età del bambino/ ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione o affidamento è innalzato a:

- 14 anni di età del figlio;
- Fino al 14° anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

➤ CONGEDO PER MALATTIA DEI FIGLI MINORENNI

Per gli eventi di malattia relativi a figli di età superiore a 3 anni, il congedo a favore di ciascun genitore viene esteso da 5 a 10 giorni lavorativi.

Il Legislatore interviene ulteriormente sul tema estendendo la fascia di età dei figli per il quale si può usufruire di questo congedo dagli 8 ai 14 anni.

Al momento, non è chiaro se tale variazione riguardi anche i casi di adozione e affidamento. Pertanto, si attendono i necessari chiarimenti.

In merito al trattamento economico e previdenziale di tale congedo, si ricorda che tali permessi non sono retribuiti e che i lavoratori sono considerati assenti giustificati e, pertanto, hanno diritto alla copertura previdenziale figurativa.

➤ CONTRATTO A TERMINE IN SOSTITUZIONE PER MATERNITÀ

Al fine di favorire la conciliazione vita – lavoro, la Legge di Bilancio introduce all'art 4 del D. Lgs. n. 151/2001 la possibilità di prolungare il contratto di lavoro del soggetto assunto a tempo determinato (anche in somministrazione) in sostituzione di lavoratrici in maternità o congedo parentale per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita.

Tale contratto potrà essere prolungato per una durata non superiore al primo anno di età del bambino e sempre nel rispetto del limite di 24 mesi anche per sommatoria di contratti a tempo determinato instaurati con il medesimo datore di lavoro a parità di livello e mansione.

Si evidenzia che tale intervento normativo fa riferimento alla possibilità di affiancare esclusivamente la lavoratrice sostituita e NON il lavoratore padre in astensione obbligatoria per madre mancante.

In questo modo viene meno lo scopo della norma di garantire la parità di genere e crea un disallineamento rispetto a quanto stabilito nei commi precedenti in merito alla possibilità di assumere personale in sostituzione di maternità, paternità o congedo parentale anche con un periodo di anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di congedo.

Pertanto, si rendono necessari dei chiarimenti a riguardo.

In termini di contribuzione, per questa tipologia di contratti instaurati in aziende con meno di 20 dipendenti è previsto uno sgravio contributivo pari al 50% per i contributi INPS e INAIL a carico del datore di lavoro.

La relazione tecnica alla Legge di Bilancio osserva che lo scopo della disposizione è quello di garantire la prosecuzione dello sgravio anche nel periodo di prolungamento del contratto per affiancamento della lavoratrice sostituita. Si attendono chiarimenti in merito.

➤ **BONUS MAMME**

La Legge di Bilancio dello scorso anno, sulla scia dell'esonero contributivo introdotto nel 2024 per le mamme lavoratrici, aveva previsto un ulteriore esonero contributivo parziale mai entrato in vigore.

La nuova Legge di Bilancio posticipa nuovamente l'applicazione di tale disposizione all'anno 2027, specificando che per l'anno 2026, in deroga all'attuazione dell'esonero, il bonus verrà riconosciuto dall'INPS come accaduto nell'anno 2025.

Di seguito le caratteristiche del bonus per l'anno 2026:

A CHI SPETTA	Alle lavoratrici madri con 2 figli e sino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo che siano lavoratrici autonome o abbiano un rapporto da lavoro dipendente Alle lavoratrici madri con più di 2 figli e sino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo che siano lavoratrici autonome o abbiano un rapporto a tempo determinato
IMPORTO	60 euro per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro. L'importo riconosciuto non è imponibile ai fini fiscali e retributivi
REQUISITO REDDITUALE	Spetta in presenza di un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua
MODALITÀ E TEMPI DI EROGAZIONE	Il bonus viene erogato direttamente dall'INPS e le mensilità spettanti da gennaio a novembre 2026 verranno erogate in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2026

Per quanto riguarda le lavoratrici a tempo indeterminato aventi più di due figli resta in vigore fino a dicembre 2026 la prima versione dell'esonero contributivo introdotto a partire dall'anno 2024 in cui si prevedeva l'esonero dal versamento dei contributi IVS a carico del dipendente nella misura del 100% nel limite di 3.000 euro annui.

Tale disciplina non trova applicazione alle lavoratrici del settore domestico.

➤ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI**

Tra le novità normative è previsto il riconoscimento di un esonero pari al 100% della contribuzione a carico dei datori di lavoro (ad esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL) che dal 1° gennaio 2026 assumono:

- Madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni;
- Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, per:

- 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di trasformazione a tempo interminato di un contratto instaurato a tempo determinato.

Tale esonero non è applicabile ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e, inoltre, non è cumulabile con altri esoneri.

Per l'attuabilità di quanto sopra si resta in attesa delle istruzioni operative dell'INPS.

➤ **INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI DA TEMPO PIENO A PART TIME**

Al fine di favorire la conciliazione vita – lavoro, dal 1° gennaio 2026, è riconosciuta la priorità nella trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a part time per i lavoratori con almeno 3 figli conviventi e fino al compimento di 10 anni di età del figlio più piccolo (senza limiti di età per figli disabili).

Ciò è applicabile solo nel caso in cui la trasformazione a tempo parziale o la rimodulazione della percentuale di part time per un contratto già a tempo parziale determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%.

Si specifica che non si tratta di un diritto acquisito e che il datore di lavoro può anche non concedere tale beneficio.

Ai datori di lavoro che applicano tale misura viene riconosciuto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, ad esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro aziendale e spetta nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla trasformazione/ rimodulazione dell'orario.

Tale esonero non è applicabile ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e, inoltre, non è cumulabile con altri esoneri.

Per l'attuabilità di quanto sopra si resta in attesa delle istruzioni operative dell'INPS.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.