

*Napoli, lì 27 gennaio 2026*

## **CIRCOLARE INFORMATIVA N. 4/2026**

### **Legge 106/2025 – Congedo e permessi aggiuntivi in favore di lavoratori con gravi patologie**

Con la presente ed allo scopo di aggiornare costantemente tutte le Aziende assistite, si ritiene opportuno e doveroso comunicare che **la legge n. 106/2025, in vigore dal 1° gennaio 2026, rafforza le tutele per i lavoratori malati oncologici o con patologie invalidanti o croniche con invalidità superiore al 74%, al fine di migliorare la conciliazione tra salute e lavoro per le persone con gravi patologie, rafforzando le tutele già esistenti.**

Il provvedimento introduce, infatti, un congedo non retribuito che può arrivare fino a 24 mesi, con relativa conservazione del posto di lavoro, affiancato da permessi retribuiti aggiuntivi (10 ore annue) per esami e cure mediche. Lo stesso provvedimento legislativo prevede una specifica priorità nell'accesso al lavoro agile, incidendo su un ambito che sino ad oggi era stato regolato in larga parte dalla contrattazione collettiva. La condizione sanitaria deve essere certificata dal medico di medicina generale o da un medico specialista operante presso una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata che abbia in cura il lavoratore.

Si specifica, altresì, che il congedo può essere fruito per un periodo massimo di 24 mesi, anche in modo frazionato. La fruizione è compatibile con il godimento di altri eventuali benefici economici o giuridici, confermando la natura di misura residuale e di ultima istanza, attivabile solo una volta esauriti gli strumenti ordinari di tutela previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Si aggiunge anche che durante il congedo il rapporto di lavoro è sospeso; il datore di lavoro non può procedere al licenziamento; è fatto divieto di svolgere qualsiasi attività lavorativa; il periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, salvo facoltà di riscatto o di versamento volontario dei contributi.

Sotto il profilo economico, il congedo introdotto dalla citata legge non prevede alcuna remunerazione. Il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma non matura né retribuzione né contribuzione previdenziale. A tal riguardo, si precisa anche che la legge rimette espressamente alla contrattazione collettiva la possibilità di introdurre discipline più favorevoli, ma, in assenza di tali previsioni, la tutela resta limitata alla sola dimensione occupazionale.

Si ribadisce, così come già sopra specificato, che oltre al congedo non retribuito, viene introdotto un pacchetto di 10 ore annue aggiuntive di permesso retribuito per visite, esami strumentali, analisi e cure mediche frequenti. Le ore di permesso sono aggiuntive rispetto a quelle previste dalla

normativa vigente e dai contratti collettivi e, come detto, sono subordinate a prescrizione del medico curante o dello specialista. Per tali permessi, si applica la disciplina prevista per le gravi patologie che richiedono terapie salvavita, con riconoscimento dell'indennità economica secondo le regole del trattamento di malattia.

In merito alle modalità di fruizione delle 10 ore annue aggiuntive, l'INPS, con circolare n. 152/2025, ha fornito specifiche istruzioni applicative, precisando che i permessi sono fruibili esclusivamente ad ore intere e solo in costanza di rapporto di lavoro. La fruizione è subordinata alla preventiva richiesta al datore di lavoro ed alla dichiarazione del possesso dei requisiti sanitari previsti, nonché, ripetersi, alla prescrizione del medico di medicina generale o dello specialista operante presso struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. A seguito della fruizione, il lavoratore è tenuto a produrre idonea attestazione rilasciata dalla struttura presso cui sono state effettuate le prestazioni sanitarie prescritte. La circolare chiarisce inoltre che, per i lavoratori del settore privato, l'indennità economica per le ore di permesso è determinata applicando le regole del trattamento di malattia comune, esclusivamente ai fini della quantificazione del beneficio. L'indennità è pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera, rapportata alla singola ora di permesso fruita, ed è anticipata dal datore di lavoro, che provvede al successivo conguaglio contributivo.

Su tutto quanto precede la scrivente rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

  
**Maria Cafasso**