

Chi sono i lavoratori fragili?

Chi sono i lavoratori fragili nel 2026? Vediamo cosa prevede la legge sulla loro gestione e le ultime novità 2026. (Fonte: <https://www.dequo.it/> 3 aprile 2026)

Il **lavoratore fragile** - chi lavora con una malattia oncologica, una patologia cronica o una disabilità grave - ha diritto a tutele specifiche che, negli ultimi anni, si sono evolute in modo significativo. Si è passati dalle misure emergenziali legate al Covid-19 - prorogate più volte fino al 2024 - a un sistema che, almeno in parte, prova a diventare strutturale. La **Legge 18 luglio 2025, n. 106** ha introdotto novità concrete: **dieci ore annue di permesso retribuito**, un congedo fino a 24 mesi con conservazione del posto di lavoro e, per la prima volta, tutele anche per i lavoratori autonomi. Sul fronte dello **smart working**, la fine del regime emergenziale ha cambiato le regole, ma una sentenza della Cassazione del gennaio 2025 ha rafforzato le protezioni per chi ha una disabilità grave. In questo articolo puoi trovare tutte le informazioni aggiornate su chi rientra in questa categoria, cosa spetta oggi in termini di lavoro agile, permessi e congedi, e quali tutele esistono per il **caregiver familiare**.

Lavoratori fragili - Indice

- [Chi sono i lavoratori fragili](#)
- [Smart working dopo la fine dell'emergenza](#)
- [Smart working nel settore privato](#)
- [Smart working nel settore pubblico](#)
- [Permessi retribuiti: le 10 ore aggiuntive dal 2026](#)
- [Chi è il caregiver familiare](#)
 - [Il congedo fino a 24 mesi](#)
 - [Lavoratori autonomi](#)
 - [Lavoratori fragili - Domande frequenti](#)

Chi sono i lavoratori fragili

Il termine **lavoratore fragile** indica chi, a causa di determinate condizioni di salute, è più esposto ai rischi connessi all'attività lavorativa in presenza. Non si tratta di una categoria nata con il Covid-19: l'emergenza pandemica ha semmai accelerato il riconoscimento di tutele che, almeno in parte, ancora oggi si cerca di rendere stabili e strutturali.

La definizione legale è contenuta nel **Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022**, che individua tre grandi categorie:

- persone con grave compromissione del sistema immunitario;

- persone affette da almeno tre patologie gravi concomitanti tra quelle elencate nel decreto stesso (come cardiopatia ischemica, diabete mellito, broncopneumopatia ostruttiva cronica, ictus, obesità grave);
- persone con documentata esenzione alla vaccinazione anti-Covid.

L'accertamento della fragilità spetta al **medico di medicina generale** - il medico di famiglia - oppure al medico competente aziendale, se presente. La **Legge 104/1992** rimane il riferimento principale per chi ha una disabilità grave riconosciuta, con tutto il sistema di permessi e tutele che ne deriva.

LEGGI ANCHE [Legge 104: quali sono novità del 2026?](#)

Smart working dopo la fine dell'emergenza

Per anni, i lavoratori fragili hanno avuto un diritto "facilitato" al lavoro agile, introdotto nel 2020 e più volte prorogato. Quella stagione si è chiusa: il diritto allo smart working è scaduto il 31 marzo 2024 per i dipendenti privati e il 31 dicembre 2023 per quelli del settore pubblico.

Con la fine del regime emergenziale, per il settore privato la disciplina dello smart working è tornata interamente sotto l'egida della **Legge n. 81/2017**, che ha ripristinato la consensualità come principio base: il lavoro agile si attiva solo tramite un accordo individuale scritto tra le parti. In pratica, senza un accordo firmato con il proprio datore di lavoro, non si ha un diritto automatico a lavorare da casa.

Questo non significa che i lavoratori fragili siano rimasti senza strumenti. Il quadro normativo ha continuato a evolversi, sia sul fronte giurisprudenziale che legislativo.

Smart working nel settore privato

La novità più rilevante degli ultimi mesi arriva dalla giurisprudenza. Con la **sentenza n. 605/2025** della Corte di Cassazione del 10 gennaio 2025, i lavoratori fragili disabili - anche ai sensi della Legge 104 - possono lavorare da remoto senza la necessità di un accordo individuale. In caso di rifiuto del datore di lavoro, il dipendente può presentare ricorso per discriminazione, in base alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e alla normativa UE.

La tutela più incisiva, soprattutto per i lavoratori con disabilità grave, deriva dal concetto di "**accomodamento ragionevole**" previsto dal **D.lgs. 216/2003**: qualsiasi modifica dell'ambiente di lavoro necessaria per garantire la parità di trattamento. La giurisprudenza ha qualificato lo smart working come possibile, e talvolta doveroso, accomodamento ragionevole.

Il datore di lavoro può opporsi solo se dimostra che l'attivazione del lavoro agile comporta un onere economico sproporzionato rispetto alle dimensioni e alle risorse dell'azienda. Non è quindi un diritto illimitato, ma il rifiuto deve essere motivato in modo serio e documentato.

Per tutti gli altri lavoratori fragili - non disabili ai sensi della Legge 104 - vale la regola generale: la condizione principale per l'accesso allo smart working resta la sottoscrizione di un accordo

individuale scritto tra le parti, con comunicazione telematica al Ministero entro cinque giorni dall'inizio della prestazione. I lavoratori fragili godono comunque di un **diritto di priorità** nell'accesso al lavoro agile rispetto ai colleghi.

Ti potrebbe interessare anche [Smart working 2026: definizione, cambiamenti, quadro normativo e novità](#)

Smart working nel settore pubblico

Nel settore pubblico la situazione è diversa. Il lavoro agile per i lavoratori fragili della pubblica amministrazione resta possibile solo su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del dirigente responsabile, secondo le linee guida del Ministero della PA del 29 maggio 2024.

La **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023** invita i dirigenti a utilizzare il lavoro agile e concede la facoltà di autorizzarlo anche derogando al criterio della prevalenza del lavoro in presenza, per lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute. La decisione rimane in capo al dirigente, che deve però esercitarla nel rispetto dei principi di imparzialità e ragionevolezza. Un diniego immotivato può quindi essere contestato.

Con i nuovi **CCNL Funzioni Centrali (2025-2027)**, per ministeri, agenzie fiscali e altri enti pubblici sarà possibile concordare, all'interno degli accordi individuali, un numero di giornate di lavoro agile che può superare le presenze in sede.

Permessi retribuiti: le 10 ore aggiuntive dal 2026

Qui si concentra la novità più attesa degli ultimi anni. Dal **1° gennaio 2026** le tutele per i lavoratori fragili e per chi assiste persone con disabilità si ampliano con **dieci ore annue di permesso retribuito**. L'INPS, con la **circolare n. 152 del 19 dicembre 2025**, ha fornito le indicazioni operative relative a quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, della **Legge 18 luglio 2025, n. 106**.

Chi ha diritto a queste 10 ore? La norma riconosce il diritto ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti da patologie oncologiche in fase attiva o di follow-up precoce e da malattie croniche o invalidanti, anche rare, con un **grado di invalidità pari o superiore al 74%**.

Queste 10 ore **si sommano ai tre giorni mensili già garantiti dalla Legge 104** e spettano sia ai lavoratori direttamente colpiti da patologie oncologiche, croniche o invalidanti, sia a chi assiste un familiare con disabilità grave. Possono essere usate per **visite specialistiche, esami diagnostici, analisi di laboratorio e terapie frequenti**.

Sul fronte economico, i nuovi permessi sono coperti da **contribuzione figurativa** e vengono equiparati alle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita. Al lavoratore spetta l'indennità economica prevista per la malattia. Nel settore privato, l'indennità viene **anticipata dal datore di lavoro** e successivamente recuperata tramite conguaglio con i [contributi INPS](#).

Per accedere ai permessi è necessaria una **certificazione** rilasciata dal medico di medicina generale o da uno specialista operante in strutture pubbliche o accreditate. Le procedure sono gestite in modalità digitale dall'INPS, attraverso il **Fascicolo Sanitario Elettronico** e il Sistema Tessera Sanitaria.

Approfondisci leggendo [Che cosa sono i contributi figurativi](#)

Chi è il caregiver familiare

Il **caregiver familiare** è chi si prende cura quotidianamente di un familiare non autosufficiente, disabile o affetto da malattia cronica, spesso rinunciando in tutto o in parte alla propria vita lavorativa. Secondo le stime ISTAT, oltre 7 milioni di italiani offrono assistenza regolare a un proprio caro senza alcuna retribuzione formale.

Gli strumenti principali già esistenti prima della Legge 106/2025 restano in piedi e sinì:

- i **3 giorni mensili** di permesso retribuito ex **Legge 104/1992**, per assistere un familiare con disabilità grave;
- il **congedo straordinario retribuito** fino a 2 anni previsto dal **D.Lgs. 151/2001**, per i lavoratori che assistono un familiare con disabilità grave;
- la **priorità** nell'accesso allo smart working ai sensi della Legge 81/2017.

Con la Legge 106/2025 si aggiungono le 10 ore annue descritte sopra, che spettano anche ai **genitori di figli minorenni con patologie** oncologiche, croniche o invalidanti, con **invalidità pari o superiore al 74%**.

Sul tema dell'uso dei permessi Legge 104, la Cassazione con l'**ordinanza n. 23185/2025** ha ribadito che i permessi possono essere fruiti con flessibilità, purché finalizzati all'assistenza. Lo svolgimento di incombenze personali durante il permesso non costituisce abuso se, nel periodo considerato, il disabile ha comunque ricevuto le cure dovute. Conta la finalità di cura, non un controllo minuto per minuto sull'uso del tempo.

Ti suggeriamo di leggere pure [Caregiver: il DDL Locatelli offre riconoscimento e tutele, ma il testo è incompleto](#)

Il congedo fino a 24 mesi

La Legge 106/2025 introduce uno strumento completamente nuovo: la possibilità, per i lavoratori affetti da patologie invalidanti o croniche - anche rare - di usufruire di un **congedo fino a 24 mesi**, continuativo o frazionato, con **conservazione del posto di lavoro**. Il congedo può essere richiesto solo dopo l'esaurimento delle altre forme di assenza previste dall'ordinamento o dai contratti applicabili.

Questo congedo **non è retribuito**. Garantisce però la conservazione del posto, che in molte situazioni è la tutela più necessaria. La misura è in vigore dal 9 agosto 2025.

Lavoratori autonomi

Per la prima volta, la Legge 106/2025 estende alcune tutele anche a chi lavora in proprio. I professionisti e i collaboratori continuativi possono **sospendere l'attività fino a 300 giorni per anno solare** in caso di patologie oncologiche o invalidanti, mantenendo attiva la posizione previdenziale. È un primo passo verso un sistema più equo, che fino a oggi lasciava i lavoratori autonomi con malattie gravi in una condizione di totale vuoto normativo.

Lavoratori fragili - Domande frequenti

Ho una malattia cronica ma l'invalidità è inferiore al 74%: ho diritto alle 10 ore?

No. Le 10 ore aggiuntive della Legge 106/2025 richiedono un'invalidità certificata pari o superiore al 74%, oppure una diagnosi oncologica in fase attiva o di follow-up precoce. Restano però in vigore le tutele della Legge 104 se la disabilità è riconosciuta come grave.

Il mio datore di lavoro può rifiutare lo smart working?

Nel settore privato, dopo la sentenza della Cassazione n. 605/2025, il rifiuto è possibile solo se dimostrabilmente sproporzionato rispetto alle dimensioni aziendali. Per i lavoratori con disabilità grave, il rifiuto ingiustificato può configurare una **discriminazione** e dare diritto al ricorso giudiziale.

Come si richiedono le 10 ore aggiuntive?

Con una prescrizione del medico di famiglia o di uno specialista di struttura pubblica o accreditata, presentata all'INPS tramite le procedure digitali indicate nella circolare n. 152/2025. Il datore di lavoro anticipa l'indennità e la recupera in sede di conguaglio contributivo.