

Legge 106/2025 - Dal 1° gennaio 2026 nuove tutele per disabili e lavoratori fragili

Una riforma che amplia i diritti e rafforza la protezione sociale

Introduzione

La Legge n. 106 del 2025, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale di settembre, rappresenta una **tappa decisiva nel percorso di rafforzamento dei diritti delle persone con disabilità e dei lavoratori con patologie gravi o croniche.**

Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni dal **1° gennaio 2026**, il legislatore intende **superare la logica assistenzialistica** per promuovere un modello di **inclusione lavorativa e dignità della persona**, in linea con la **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** e con il **Piano Nazionale per la Non Autosufficienza.**

Lo spirito della riforma

Negli ultimi anni, l'evoluzione normativa in materia di invalidità civile e tutela del lavoro ha messo in evidenza un dato concreto: molti lavoratori affetti da **malattie croniche, oncologiche o rare** si trovano a dover scegliere tra **salute e lavoro**, con strumenti di tutela spesso frammentati o inadeguati.

La Legge 106 nasce con l'obiettivo di **armonizzare le tutele, semplificare le procedure e riconoscere pienamente il valore sociale del lavoro anche in presenza di fragilità.**

Il principio ispiratore è chiaro: **la disabilità o la malattia non devono diventare motivo di esclusione, ma condizione da sostenere con strumenti concreti, equi e moderni.**

Le principali novità operative dal 2026

1. Permessi retribuiti aggiuntivi

10 ore in più all'anno di permessi retribuiti, **oltre ai tre giorni mensili della Legge 104**, da utilizzare per:

- visite mediche specialistiche;
- esami diagnostici;
- trattamenti terapeutici o cure periodiche.

Chi ne ha diritto:

- lavoratori con **invalidità pari o superiore al 74%**;
- lavoratori con **patologie croniche, oncologiche o invalidanti**;
- genitori di **figli minori affetti dalle medesime patologie**.

Procedura semplificata: la domanda è accompagnata da **certificazione medica elettronica** trasmessa tramite **Sistema Tessera Sanitaria**, riducendo burocrazia e tempi di autorizzazione.

Strategico Il ruolo del medico di famiglia in collaborazione con il Patronato, diventano il punto di forza per aumentare la tutela nei confronti del disabile e della famiglia.

2. Congedo straordinario non retribuito fino a due anni

Viene introdotta una nuova possibilità di **astensione fino a 24 mesi**, continuativi o frazionati, **non retribuita ma riscattabile ai fini previdenziali** tramite versamenti volontari.

Durante il periodo di congedo:

- **il posto di lavoro è conservato**;
- **i contributi previdenziali sono accreditabili** (se riscattati);
- **non maturano ferie, TFR e tredicesima**;
- al rientro, è previsto **diritto di priorità nello smart working**, se compatibile con le mansioni.

3. Maggiori garanzie contro il licenziamento

Per i lavoratori con **malattie oncologiche o croniche**, la Legge 106 estende le tutele contro il **licenziamento per superamento del periodo di comportamento**, evitando che l'assenza per cure diventi causa automatica di cessazione del rapporto.

Si introduce così una **protezione rafforzata del diritto alla salute**, in equilibrio con l'esigenza di continuità occupazionale.

4. Nuove tutele per i lavoratori autonomi

Per la prima volta, la normativa riconosce anche ai **lavoratori autonomi** affetti da gravi patologie o disabilità la possibilità di **sospendere l'attività fino a 300 giorni all'anno**, se l'incarico è continuativo con un committente.

Una misura che colma un vuoto storico, **estendendo il principio di tutela della salute anche alle partite IVA fragili**, finora escluse dai congedi previsti per i dipendenti.

Voce	Novità introdotte
Permessi retribuiti aggiuntivi	+ 10 ore/anno rispetto ai permessi previsti dal CCNL + 3 giorni/mese Legge 104. Destinati a lavoratori con invalidità $\geq 74\%$ o patologie croniche/oncologiche; diritto esteso anche ai genitori di figli minori con tali condizioni.
Congedo straordinario (dipendenti)	Fino a 2 anni continuativi o frazionati; non retribuito, riscattabile ai fini previdenziali. Posto di lavoro garantito; smart working prioritario al rientro se compatibile.
Tutela del posto di lavoro	Nuove garanzie contro il licenziamento per superamento del periodo di comporto, per malattie oncologiche o croniche.
Tutele per lavoratori autonomi	Possibilità di sospendere l'attività fino a 300 giorni/anno, per lavoratori autonomi con patologie gravi o invalidità e committente continuativo.
Procedura semplificata certificativa	Domanda corredata da certificazione medica ELETTRONICA, trasmessa tramite Sistema Tessera Sanitaria: minor burocrazia, tempi ridotti.