

# TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI E LEGGE 106/25: TUTTE LE NOVITÀ PIÙ IMPORTANTI DA CONOSCERE

Tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25: guida su permessi, smart working e obblighi della sorveglianza sanitaria (Fonte: <https://medicolavoro.org/> 16 gennaio 2026)

L'entrata in vigore della Legge 18 luglio 2025, n. 106 segna un cambiamento significativo nella gestione della **medicina del lavoro** in Italia, trasformando le tutele per i dipendenti più vulnerabili da misure temporanee a pilastri strutturali.

Questa normativa ridefinisce i criteri di vulnerabilità e introduce nuovi diritti fondamentali per garantire la salute e la stabilità professionale dei lavoratori affetti da gravi patologie o con elevati gradi di invalidità.

In questo scenario, la sinergia tra azienda e [medico competente](#) diventa essenziale per implementare correttamente la [sorveglianza sanitaria](#) e gestire strumenti innovativi come lo smart working prioritario, i permessi retribuiti e i congedi straordinari. Comprendere le novità della **Tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25** è oggi un requisito indispensabile per datori di lavoro e professionisti che desiderano operare nel pieno rispetto dei nuovi obblighi normativi.

[QUALI SONO LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE 106/2025](#)

[COME RICHIEDERE LE 10 ORE DI PERMESSO PER VISITE MEDICHE?](#)

[IL CONGEDO DI DUE ANNI PER FRAGILITÀ È RETRIBUITO?](#)

[COME È POSSIBILE RICHIEDERE IL LAVORO AGILE PREVISTO DALLA LEGGE 106/2025?](#)

[QUALI SONO LE NOVITÀ PER I LAVORATORI AUTONOMI FRAGILI?](#)

[CONCLUSIONI: TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI E LEGGE 106/25](#)

## Quali sono le novità introdotte dalla legge 106/2025

La normativa identifica chiaramente i destinatari delle tutele, superando le ambiguità precedenti.

Sono considerati lavoratori fragili i dipendenti (pubblici e privati) affetti da:

- **Malattie oncologiche** (in fase attiva o follow-up precoce).
- **Malattie croniche o invalidanti** (comprese le malattie rare).
- Soggetti con un grado di **invalidità riconosciuta pari o superiore al 74%**.

La riforma introduce strumenti concreti per bilanciare il diritto alla cura con la conservazione del posto di lavoro. Ecco i pilastri fondamentali:

### 1. Nuovi Permessi Retribuiti

Viene riconosciuto il diritto a **10 ore annue aggiuntive di permesso retribuito**, specificamente destinate a visite mediche, esami diagnostici e cure frequenti.

Questi permessi si sommano a quelli già previsti dai vari CCNL e dalla Legge 104/92.

## 2. Congedo Straordinario per Cure

Una delle novità più rilevanti è la possibilità di richiedere un **congedo non retribuito fino a due anni** (continuativi o frazionati) per gravi patologie. Lo scopo principale è la **conservazione del posto di lavoro** durante i periodi di terapia più intensi, evitando il rischio di licenziamento.

## 3. Smart Working Prioritario

La [Legge 106/25](#) stabilisce il diritto di accesso prioritario al **lavoro agile** (smart working).

Il datore di lavoro che nega tale modalità a un lavoratore fragile deve fornire una motivazione oggettiva e circostanziata legata a insuperabili esigenze organizzative.

### Come richiedere le 10 ore di permesso per visite mediche?

La normativa riconosce ai lavoratori fragili (con invalidità superiore al 74% o affetti da patologie cronico-degenerative) un pacchetto di **10 ore annue di permessi retribuiti**.

Queste ore sono specificamente dedicate a:

- Visite mediche specialistiche.
- Esami diagnostici legati alla propria condizione di fragilità.
- Terapie riabilitative.

È importante sottolineare che queste 10 ore sono **aggiuntive** rispetto a quanto già previsto dai singoli Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) e non sostituiscono i permessi della Legge 104.

Per attivare correttamente la **tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25**, il dipendente deve seguire una procedura formale specifica dell'azienda, quindi è importante rivolgersi all'ufficio del personale per sapere la procedura esatta.

Solitamente sono queste le tappe da seguire.

### 1. Certificazione della condizione di fragilità

Il primo passo non è amministrativo, ma medico. Il lavoratore deve possedere una certificazione che attesti la condizione di "fragilità" secondo i parametri della [Legge 106/25](#). Qui entra in gioco il [medico competente](#) (o [medico del lavoro](#)), che durante le visite previste dalla [sorveglianza sanitaria](#) può supportare il lavoratore nel definire il quadro di necessità clinica da presentare al datore di lavoro.

### 2. Preavviso e istanza al Datore di Lavoro

Il lavoratore deve presentare una richiesta scritta (o tramite portale aziendale HR) indicando la volontà di fruire delle ore previste dalla Legge 106/2025.

- **Tempistiche:** Di norma è richiesto un preavviso di almeno **5 giorni lavorativi**, salvo casi di urgenza documentata.

- **Specificità:** Nella richiesta va indicato che il permesso è finalizzato a “visite mediche o esami diagnostici ai sensi della Legge 106/25”.
- **Privacy:** Per questioni di privacy del lavoratore è opportuno non indicare dettagli clinici nelle documentazioni inviate all’ufficio del personale, ma solo in quelle condivise con il medico competente.

### 3. Giustificativo della visita

Dopo aver effettuato la prestazione sanitaria, il lavoratore potrebbe essere obbligato dalla propria azienda a consegnare all’ufficio del personale l’**attestazione di presenza (attenzione: non il referto medico, che è protetto da Privacy)** rilasciata dalla struttura sanitaria (pubblica o privata convenzionata).

Il documento deve riportare data e orario della visita, senza indicare la diagnosi per tutelare la privacy.

#### **Il congedo di due anni per fragilità è retribuito?**

A differenza dei permessi orari per visite mediche, la **Legge 106/25** prevede la possibilità per il lavoratore fragile di richiedere un periodo di **congedo straordinario fino a un massimo di due anni** nell’arco dell’intera vita lavorativa.

È fondamentale chiarire subito l’aspetto economico:

**No, il congedo di due anni per fragilità previsto dalla Legge 106/25 NON è retribuito.**

L’obiettivo primario di questa misura non è il sostegno al reddito, ma la **tutela del posto di lavoro**.

Questo strumento permette al lavoratore affetto da malattie oncologiche o cronico-degenerative di assentarsi per lunghi periodi di cura senza che tali giorni vengano conteggiati nel “periodo di comporto” (il limite massimo di giorni di malattia oltre il quale il datore di lavoro può procedere al licenziamento).

#### **Caratteristiche del congedo:**

- **Diritto alla conservazione del posto:** L’azienda non può licenziare il lavoratore durante questo periodo.
- **Frazionabilità:** Può essere richiesto in modo continuativo o frazionato (a giorni o mesi).
- **Assenza di stipendio:** Durante il congedo non matura la retribuzione, né l’anzianità di servizio o le ferie.

**Come è possibile richiedere il lavoro agile previsto dalla legge 106/2025?**

Secondo la normativa, i lavoratori dipendenti pubblici e privati che rientrano nelle categorie di fragilità (malattie oncologiche, cronico-degenerative o invalidità superiore al 74%) hanno un **diritto di accesso prioritario** allo smart working.

Ciò significa che, qualora la mansione sia compatibile con il lavoro da remoto, il datore di lavoro è tenuto a favorire questa modalità.

In caso di rifiuto, l'azienda deve fornire una motivazione scritta e dettagliata legata a esigenze tecnico-organizzative insuperabili.

### **Come richiedere il lavoro agile per fragilità**

Per attivare correttamente la **tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25**, il lavoratore deve seguire un iter documentale preciso:

#### **1. La certificazione medica**

Il primo requisito è il possesso di una certificazione che attesti la condizione di salute. Il dipendente può rivolgersi al proprio specialista o al medico di medicina generale. Tuttavia, nell'ambito aziendale, è fondamentale il confronto con il [medico del lavoro](#).

#### **2. Il ruolo del Medico Competente**

Il **medico competente** gioca un ruolo decisivo.

Attraverso la **sorveglianza sanitaria**, egli valuta se lo smart working sia la misura di "accomodamento ragionevole" più idonea per proteggere il lavoratore dai rischi legati alla presenza fisica in ufficio o in reparto.

Il medico può rilasciare un parere o un giudizio di idoneità con prescrizioni, suggerendo il lavoro agile come modalità necessaria per la tutela della salute.

#### **3. Invio della richiesta formale**

Il lavoratore deve inviare una comunicazione scritta (PEC o raccomandata, o tramite portale HR) al datore di lavoro, allegando:

- L'istanza di accesso allo smart working ai sensi della Legge 106/2025.
- La certificazione medica o il verbale di invalidità (Attenzione per privacy non inviare dati clinici personali)
- L'eventuale parere emesso dal **medico competente** durante la visita di [sorveglianza sanitaria](#).

### **Sorveglianza Sanitaria e Smart Working: cosa cambia?**

Anche quando il lavoratore opera da casa, la **medicina del lavoro** non smette di essere applicata.

Il **medico del lavoro** aziendale deve infatti:

- Informare il lavoratore sui rischi specifici legati al lavoro a videoterminale da remoto.

- Verificare che la postazione domestica sia ergonomicamente corretta (sorveglianza sanitaria a distanza o tramite questionari).
- Garantire il “diritto alla disconnessione”, essenziale per prevenire stress lavoro-correlato nei soggetti già vulnerabili.

**Importante per le aziende:** Aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (**DVR**) includendo le modalità di gestione dei fragili in smart working è un obbligo previsto per non incorrere in sanzioni e per garantire la massima **tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25**.

### **Quali sono le novità per i lavoratori autonomi fragili?**

Fino a poco tempo fa, la **tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25** sembrava un tema riservato esclusivamente al mondo del lavoro dipendente.

Con la nuova riforma, invece, anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti affetti da patologie oncologiche, croniche o con invalidità superiore al 74% possono beneficiare di garanzie fondamentali per la protezione della loro attività e della loro salute.

Il ruolo della **medicina del lavoro** si estende così oltre i confini dell’azienda tradizionale, offrendo parametri di riferimento anche per chi gestisce la propria professione in autonomia.

### **La Sospensione dell’Attività fino a 300 Giorni**

La novità più importante per i lavoratori autonomi fragili riguarda la **sospensione dell’esecuzione della prestazione**.

Se in precedenza il limite massimo di sospensione del rapporto con il committente (senza risoluzione del contratto) era fissato a 150 giorni dalla Legge 81/2017, la Legge 106/2025 raddoppia questa tutela.

- **Fino a 300 giorni per anno solare:** I lavoratori autonomi in condizione di fragilità possono sospendere l’attività per motivi di cura o riposo senza perdere l’incarico o il rapporto con il committente continuativo.
- **Mantenimento della posizione:** Durante questo periodo, la posizione previdenziale e contributiva rimane attiva, garantendo una continuità fondamentale per i professionisti.

Nonostante il lavoratore autonomo non sia sempre obbligato alla nomina di un **medico competente** (salvo casi specifici previsti dal [D.lgs 81/08](#)), la figura del **medico del lavoro** diventa un consulente essenziale per certificare la necessità della sospensione

### **Conclusioni: Tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25**

In conclusione, la **Tutela dei lavoratori fragili e Legge 106/25** rappresenta un avanzamento fondamentale per il benessere e la sicurezza nel panorama lavorativo moderno.

Grazie a misure strutturali come i nuovi permessi retribuiti, il congedo straordinario per cure e l'accesso prioritario allo smart working, la normativa offre strumenti concreti per bilanciare il diritto alla salute con la stabilità professionale.

Il ruolo della **medicina del lavoro** e del **medico competente** emerge come pilastro centrale di questa riforma.

Attraverso una **sorveglianza sanitaria** attenta e personalizzata, è possibile garantire che ogni lavoratore vulnerabile – sia esso dipendente o autonomo – riceva le protezioni necessarie per operare in sicurezza.

Per le aziende, l'adeguamento a queste novità non è solo un obbligo di legge per evitare sanzioni, ma un'opportunità per valorizzare il capitale umano e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e protetto.