

Legge 104 e nuova «106»: più permessi, cosa cambia per i lavoratori fragili e quali documenti servono

La legge 106 amplia la 104 con dieci ore annue di permessi retribuiti per cure e un congedo fino a 24 mesi con posto garantito ma non pagato. Un passo avanti sui diritti, che però rischia di restare selettivo sul piano economico (Fonte: <https://www.corriere.it/> 18 gennaio 2026)



La **legge 106** del 2025 interviene su un punto di equilibrio sempre più fragile del mercato del lavoro: **la gestione della malattia in un sistema che invecchia e che deve conciliare tutela sociale e sostenibilità economica**. Non riscrive la legge 104 del 1992, ma **la affianca**, ampliando le garanzie senza modificare in modo significativo la struttura dei costi pubblici e privati. Insomma: la riforma, da un lato, assicura la conservazione del posto di lavoro per chi è colpito da una malattia grave; dall'altro, assicura permessi retribuiti per cure, visite ed esami, ma **scarica gran parte dell'onere economico sulle famiglie** e sulle capacità organizzative delle imprese, lasciando irrisolto il nodo della protezione del reddito.

La platea dei «fragili» e un fenomeno in crescita

Le nuove misure si applicano ai **lavoratori dipendenti, pubblici e privati**, affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche - anche rare - con un'invalidità pari o superiore al 74%. Una **platea in crescita, come confermano i dati Inps**: nel 2023 le richieste di permessi ex legge 104 da parte di lavoratori con disabilità sono aumentate del 18%, mentre quelle per l'assistenza ai familiari sono cresciute del 14. In un Paese in cui lavora poco più di un terzo delle persone con

disabilità in età attiva, l'estensione delle tutele risponde a un'esigenza reale, ma solleva un interrogativo di fondo: quanto queste misure saranno effettivamente accessibili, soprattutto per chi non dispone di risparmi o di reti familiari di sostegno?

Le 10 ore di permessi aggiuntive: a chi spettano

Dal 1° gennaio 2026 scatteranno **dieci ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi** per visite, esami e cure, che si sommano ai tre giorni mensili già previsti dalla legge 104 e alle eventuali tutele della contrattazione collettiva. Le ore sono indennizzate secondo il regime previsto per le terapie salvavita, con copertura contributiva figurativa. **Nel settore privato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro** e successivamente recuperata tramite conguaglio con i contributi previdenziali, limitando l'impatto diretto sui costi aziendali. Le 10 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi spettano ai dipendenti ma anche al genitore di un figlio minorenne che sia affetto da patologia oncologica, invalidante o cronica pari o superiore al 74%.

Il congedo fino a 24 mesi e il nodo del reddito: a chi spetta

Il passaggio più significativo, però, riguarda i dipendenti affetti da patologie invalidanti o croniche (anche rare), che grazie all'**introduzione di un congedo fino a ventiquattro mesi**, continuativo o frazionato, possono conservare il posto di lavoro.

Il congedo decorre solo dopo l'esaurimento di tutte le altre forme di assenza previste dall'ordinamento o dai contratti applicabili e durante questo periodo il lavoratore non può svolgere alcuna attività lavorativa, neppure autonoma.

La tutela non prevede retribuzione né copertura contributiva, ma il periodo può essere riscattato ai fini pensionistici mediante versamenti volontari. La scelta del legislatore tutela la continuità occupazionale, ma lascia aperto il tema della sostenibilità economica per chi non dispone di risorse proprie.

Smart working come leva di inclusione

Al termine del congedo, **il lavoratore ha diritto a una priorità nell'accesso al lavoro agile**, quando la mansione lo consenta e in assenza di comprovate esigenze organizzative contrarie. È una previsione che rafforza il ruolo dello smart working come strumento di inclusione e conciliazione, ma che evita automatismi. **La sua efficacia dipenderà in larga misura dalla capacità delle imprese di integrare la flessibilità nelle proprie pratiche organizzative**, soprattutto nelle realtà produttive meno strutturate.

Una prima apertura al lavoro autonomo

La legge 106 introduce anche un segnale di attenzione verso il lavoro autonomo. **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 la posizione previdenziale attiva. È un riconoscimento inedito per una fascia di lavoratori finora rimasta ai margini delle tutele, pur **senza affrontare il nodo della protezione del reddito**.

Da quando è in vigore la legge

Dal 9 agosto scorso, la legge è formalmente in vigore (pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 25 luglio 2025). Quindi, è già possibile richiedere il congedo fino a 24 mesi (continuativo o frazionato), con conservazione del posto di lavoro. Dal 1° gennaio 2026, invece, entrano invece in vigore le misure che hanno bisogno di copertura finanziaria strutturale, ovvero le 10 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi.

La documentazione necessaria

L'accesso alle nuove misure è subordinato a una certificazione rilasciata dal medico di medicina generale o da uno specialista operante in strutture sanitarie pubbliche o accreditate. La legge prevede l'utilizzo dei dati contenuti nel Sistema Tessera Sanitaria e nel Fascicolo Sanitario Elettronico, affidando all'Inps la gestione digitale delle verifiche e delle procedure, con l'obiettivo di rendere più snelle le istruttorie e ridurre i tempi di accesso alle tutele.

Le criticità che restano aperte

Le ombre non mancano e definiscono i confini della riforma. **Il congedo non retribuito rischia di essere una tutela selettiva, praticabile soprattutto da chi dispone di risparmi o di un sostegno familiare.** Le procedure Inps, pur digitalizzate, dovranno dimostrare nella pratica di essere realmente accessibili. Il lavoro agile resta subordinato a valutazioni organizzative che potrebbero limitarne l'applicazione in molti contesti produttivi. Criticità note, che non svuotano l'intervento del suo significato, ma ne chiariscono la natura: **un passo avanti misurato, che riconosce la fragilità come tema centrale del lavoro senza trasformarla ancora in un diritto pienamente sostenibile per tutti.**

I numeri della legge

La legge 106/2025 prevede una copertura finanziaria mirata. Per il settore pubblico, in particolare per la scuola, **sono stanziati 1,24 milioni di euro annui a decorrere dal 2026** per garantire la sostituzione del personale assente.

È inoltre istituito presso il ministero dell'Università e della Ricerca un fondo da 2 milioni di euro l'anno, a partire dal 2026, destinato a premi di laurea in ambito medico e sanitario intitolati alla memoria di pazienti oncologici.

Per l'adeguamento dei sistemi informativi dell'Inps, necessari all'attuazione delle nuove misure, la legge autorizza una spesa di 500.000 euro per il 2026 e di 20.000 euro annui a decorrere dal 2027.

Permessi legge 104, cosa cambia con la «106»: da gennaio dieci ore in più e congedo (non retribuito) di due anni