

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

Dal 2026 entrano in vigore le novità della Legge 106, che integrano la storica «104» per le persone con disabilità e i loro familiari: più ore di permesso, congedo fino a 24 mesi e per la prima volta sono considerati gli autonomi

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 23 ottobre 2025)



La Legge 104, varata dal governo Amato nel 1992, rappresenta da decenni un pilastro fondamentale del diritto del lavoro italiano: è la norma che ha riconosciuto per la prima volta tutele concrete alle persone con disabilità e ai loro familiari, introducendo permessi, congedi e garanzie sulla conservazione del posto di lavoro. Ma trent'anni dopo, con l'aumento delle patologie croniche e oncologiche, l'invecchiamento della popolazione e la crescente difficoltà di conciliare lavoro e salute, quella legge ha avuto bisogno di un aggiornamento.

Così, con la **Legge 106** del 18 luglio 2025 – pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 luglio e in vigore dal 9 agosto scorso – arriva un passo in avanti: **dal 1° gennaio 2026 infatti le nuove misure affiancheranno la storica 104**, senza sostituirla, ma aprendo una stagione diversa per migliaia di lavoratori e lavoratrici con qualche tutela in più per chi assiste e per chi vive in prima persona la fragilità.

### 10 ore in più all'anno e il congedo di 24 mesi

Dal 2026, chi è affetto da patologie oncologiche, croniche o invalidanti o ha un figlio minorenni con la stessa condizione o è un familiare che assiste persone con disabilità certificata pari o

superiore al 74% potrà contare su **10 ore in più all'anno di permessi retribuiti per visite, esami e terapie** (i dettagli sull'operatività si troveranno in una delle prossime circolari dell'Inps). Queste si aggiungono ai **tre giorni mensili già previsti dalla Legge 104** e valgono sia per i lavoratori pubblici che per quelli privati. Accanto a questo, la 106 introduce un **congedo fino a ventiquattro mesi**, continuativo o frazionato, con conservazione del posto di lavoro ma senza retribuzione, contributi o Tfr.

Va detto che questa è una **tutela «a metà»**: garantisce la sicurezza del posto, ma lascia il lavoratore solo davanti al peso economico della malattia. Un compromesso che rivela il limite strutturale del nostro welfare: il diritto esiste, ma non sempre è sostenibile per tutti.

## **Il lavoro agile**

Un altro passaggio importante riguarda il lavoro agile. Il dipendente che usufruisce del congedo avrà una **corsia preferenziale per accedere allo smart working**, purché la mansione lo consenta e non vi siano esigenze organizzative contrarie. È una norma di buon senso, ma anche un banco di prova per le imprese: trasformare il lavoro agile da eccezione a strumento di inclusione.

## **L'apertura agli autonomi**

Non solo. Per la prima volta, la 106 estende alcune tutele anche ai **lavoratori autonomi: professionisti e partite Iva potranno sospendere l'attività per un massimo di 300 giorni all'anno** in caso di malattie oncologiche o invalidanti, **mantenendo la posizione previdenziale attiva**. Un riconoscimento inedito per chi, finora, è sempre rimasto fuori dal perimetro delle protezioni sociali.

## **Crescono i permessi per la 104**

Secondo i dati Inps, **i permessi della Legge 104 sono in costante crescita**: nel 2023 le richieste da parte dei lavoratori disabili sono aumentate del 18% rispetto all'anno precedente, quelle per l'assistenza ai familiari del 14%. Ma resta un dato strutturale: in Italia lavora solo il 32,5% delle persone con disabilità tra i 15 e i 64 anni. È anche per questo che la 106/2025 ha un valore che va oltre il piano normativo: recepisce il «social model of disability» introdotto dal decreto 62/2024, che sposta l'attenzione dalla menomazione fisica alle barriere ambientali e culturali che rendono difficile il lavoro per chi è fragile.

## **Le criticità**

Come accennato prima, parlando di «tutela a metà», restano alcune ombre. La Cgil è critica parlando della nuova legge come «di un primo segnale di attenzione, ma che lascia ancora molti spazi importanti da colmare». **Il congedo non retribuito rischia infatti di essere una misura per pochi**, accessibile solo a chi ha risparmi o può contare su altre entrate. Le procedure Inps e la

modulistica digitale andranno testate nei fatti e lo smart working «prioritario» potrebbe scontrarsi con la realtà di molte aziende, dove la flessibilità resta più un'eccezione che una regola.

## **Approfondimenti**

[Legge 104 per l'assistenza ai disabili. A chi è rivolta e come funziona](#)

[Fisco e disabilità: tutti gli sconti da chiedere per risparmiare sull'Irpef](#)