

Sommario

Dal 1° gennaio 2026 entreranno in vigore le nuove regole sui congedi e i permessi per i lavoratori affetti da malattie gravi o croniche. La legge 106 del 18 luglio 2025 introduce importanti modifiche alla legge 104, ampliando le tutele ma lasciando irrisolte alcune criticità, tra cui la mancanza di copertura contributiva per i nuovi periodi di congedo. La Cgil accoglie con favore la riforma, ma sottolinea che “si doveva fare di più”.

Una legge attesa da tempo: cosa cambia dal 1° gennaio 2026

Con la legge **n. 106 del 18 luglio 2025**, intitolata “*Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche*”, arrivano importanti novità per chi convive con patologie gravi o croniche.

La nuova normativa **integra la legge 104**, ampliando i diritti dei lavoratori malati e dei familiari che li assistono. Tuttavia, secondo la **Cgil**, “si poteva e si doveva fare di più”.

Fino a 24 mesi di congedo aggiuntivo: ecco come funziona

Il principale intervento riguarda la possibilità, per chi è affetto da malattia grave, di **prolungare l'assenza dal lavoro di ulteriori 24 mesi**, una volta terminato il periodo di malattia ordinario di 180 giorni.

Durante questi due anni:

- **Il posto di lavoro è garantito**, ma
- **Non viene erogata la retribuzione**,
- **Non matura l'anzianità di servizio**,
- **Non sono versati contributi previdenziali**.

Inoltre, per chi possiede un'invalidità superiore al **74%** o usufruisce di **congedo parentale** per figli con la stessa condizione, sono previste **10 ore retribuite aggiuntive ogni anno** (oltre a quelle già stabilite dalla legge 104) per visite, esami e cure mediche.

Le modalità di accesso saranno definite con una **nota esplicativa dell'INPS**.

Le risorse economiche: 20,9 milioni nel 2026, ma resta l'allarme copertura

Il finanziamento previsto per l'attuazione della legge è di **20,9 milioni di euro per il 2026**, con un incremento progressivo fino al **2035**, quando si arriverà a **25,2 milioni di euro annui a regime**.

Secondo gli esperti e i sindacati, si tratta di una cifra **insufficiente** rispetto al numero di persone che ogni anno ricevono una diagnosi di cancro o convivono con patologie croniche e disabilità.

Ancora più critica è la **manca di copertura dei contributi previdenziali** per i 24 mesi aggiuntivi di congedo:

“Si è voluta restringere la platea dei destinatari”, spiega **Valerio Serino**, responsabile dell’Ufficio Politiche per il lavoro e l’inclusione delle persone con disabilità della **Cgil nazionale**.

“L’assenza di contribuzione figurativa limita l’efficacia della norma e frena l’avanzamento delle tutele”.

Smart working prioritario, ma serve l’ok del datore di lavoro

Un passo avanti solo a metà riguarda il **lavoro a distanza**: chi ha usufruito del congedo aggiuntivo di 24 mesi avrà **priorità per accedere allo smart working**, ma solo se **autorizzato dal datore di lavoro**.

La legge non impone alcun obbligo, lasciando quindi la decisione alla discrezionalità dell’azienda.

Invalidità al 74%: una soglia che rischia di escludere molti

Per accedere ai benefici previsti dalla legge 106/2025, è necessario avere un’invalidità riconosciuta **almeno del 74%**.

Questa soglia è ritenuta **discriminante** da molte associazioni, poiché esclude numerosi lavoratori con invalidità di poco inferiore ma comunque affetti da **malattie oncologiche, croniche o invalidanti**.

La Cgil: “Una legge utile, ma troppo debole”

“Questa legge non deve essere un punto d’arrivo, ma un punto di partenza”, afferma **Valerio Serino** della **Cgil**.

“Serve un sistema di tutele costruito intorno alla persona, soprattutto quando si parla dei più fragili”.

Il sindacato critica inoltre il **mancato confronto con le parti sociali** durante l’elaborazione del testo:

“È il governo degli annunci, ma anche della chiusura al dialogo”, sottolinea Serino.

“La norma è stata approvata senza la condivisione dei sindacati: si sarebbero potuti evitare mancanze ed errori”.

Proposte per il futuro: verso tutele più forti e inclusive

La Cgil propone una revisione che:

- **Estenda la platea dei beneficiari,**
- **Preveda la copertura contributiva figurativa,**
- **Incentivi gli accomodamenti ragionevoli** per i lavoratori con disabilità,
- **Renda più accessibile il lavoro agile,**
- **Riveda il periodo di comportamento** (ossia il tempo massimo di assenza per malattia).

“Serviva una norma più incisiva”, conclude Serino.

“Dopo anni di attesa, è arrivato un provvedimento che lascia ancora troppe lacune”.

[Vai all'articolo di Collettiva](#)