

FOGLIO INFORMATIVO N. 4-2026

Leggi 104 e 106, cosa cambia per chi è invalido o assiste disabili e malati

Dal 1° gennaio 2026 sono cambiate le regole per chi usufruisce della legge 104, aggiornata e integrata dalla legge 106 del 18 luglio 2025. Chi convive con malattie gravi, croniche, oncologiche o invalidanti, oppure ha figli in tali condizioni, può beneficiare di permessi extra e congedi più lunghi per visite e cure periodi che però non saranno retribuiti.

Cosa cambia per i permessi annuali

Il lavoratori che convivono con patologie oncologiche, invalidanti o croniche hanno a disposizione 10 ore aggiuntive annue di permesso retribuito, destinate a visite, esami e terapie frequenti. Si tratta di un ampliamento rispetto alle tutele già previste, che va a sommarsi ai tre giorni mensili garantiti dalla legge 104. Il beneficio riguarda anche i familiari che assistono persone con disabilità certificata, purché siano rispettati i requisiti di legge: invalidità civile superiore al 33% o riconoscimento di disabilità grave.

Congedo straordinario e diritto allo smart working

La legge conferma il diritto al congedo straordinario, un periodo di assenza retribuita fino a **due anni complessivi nell'arco della vita lavorativa**, con indennità pari all'ultima retribuzione e copertura contributiva, da utilizzare in modo continuativo o frazionato per assistere un familiare con disabilità grave. Al termine del congedo, quando possibile, il lavoratore avrà un diritto prioritario allo smart working, per favorire il rientro e la gestione delle esigenze familiari.

Nuove regole per il riconoscimento della disabilità

Il Decreto legislativo n. 62/2024 ha introdotto nuove procedure per il riconoscimento della disabilità e dell'invalidità civile. Dal 2025 sono operative in molte province la valutazione di base e la valutazione multidimensionale, che consentono tempi più rapidi e un approccio integrato. L'obiettivo è arrivare a un sistema uniforme in tutto il Paese entro il 1° gennaio 2027. Anche il certificato medico introduttivo viene ora trasmesso direttamente dai medici certificatori, avviando l'iter con l'INPS come accertatore unico.

Chi può beneficiare delle nuove misure

Le novità riguardano i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato che assistono persone con disabilità grave o affette da patologie invalidanti. Tra le attività coperte rientrano visite specialistiche, esami diagnostici, terapie e trattamenti medici ricorrenti. Ogni richiesta dovrà essere supportata da documentazione sanitaria, in linea con i criteri fissati dalla normativa. Casi pratici: come funzionano i permessi dal 2026.

- **Un lavoratore con invalidità oncologica al 40%** potrà affiancare ai tre giorni di permesso mensile le 10 ore extra introdotte dalla riforma, da utilizzare per esami o terapie.
- **Un lavoratore che sceglie il congedo straordinario biennale:** potrà assentarsi fino a 24 mesi complessivi, mantenendo la retribuzione e i contributi figurativi. Al termine del periodo, avrà diritto alla conservazione del posto e alla priorità nello smart working se compatibile con l'organizzazione aziendale.
- **Una dipendente che assiste il genitore** con disabilità grave potrà sommare i permessi ordinari alle nuove ore aggiuntive. In alternativa, potrà chiedere il congedo straordinario fino a 24 mesi, con diritto alla conservazione del posto e priorità nello smart working al

rientro.

- **Un genitore che accudisce un figlio** con malattia cronica certificata avrà la possibilità di usufruire delle ore supplementari per accompagnarlo a visite e trattamenti, beneficiando delle procedure di accertamento più snelle introdotte dal Decreto del 2024.
- **Un lavoratore pubblico che assiste la madre ultraottantenne** con disabilità grave: avrà diritto sia ai giorni di permesso retribuito sia alle nuove ore aggiuntive, indipendentemente dal settore lavorativo, purché documenti la condizione.
- **Un dipendente part-time che si occupa del fratello disabile convivente:** anche chi lavora con orario ridotto potrà usufruire dei permessi e delle ore extra, proporzionalmente calcolate rispetto al contratto.
- **Una lavoratrice che ha già usufruito del congedo straordinario in passato:** le nuove norme non modificano la durata complessiva dei 24 mesi, che restano un tetto massimo nell'intera vita lavorativa, ma consentono di pianificare in modo più flessibile l'alternanza con i permessi annuali.
- **Un dipendente che richiede un permesso per una visita urgente:** le ore extra introdotte potranno essere utilizzate anche per esigenze improvvise, a condizione che sia presentata la certificazione della prestazione sanitaria svolta.

Limiti e tempi di applicazione delle novità

I nuovi benefici non si applicano in modo automatico: è necessario presentare la documentazione sanitaria aggiornata e ottenere il riconoscimento della disabilità secondo le nuove regole. Alcune misure, come la valutazione multidimensionale e il progetto di vita personalizzato, sono già attive in fase sperimentale in diverse province, ma la piena attuazione nazionale è prevista entro il 2027.

Impatto atteso per lavoratori e famiglie

Secondo le stime diffuse da sindacati e associazioni di categoria, le modifiche alla legge 104 potrebbero riguardare centinaia di migliaia di lavoratori che usufruiscono dei permessi per assistere un familiare disabile. L'estensione dei diritti interessa in particolare i nuclei in cui la gestione delle cure richiede assenze frequenti dal lavoro, come nel caso di **malattie croniche o oncologiche**. Per le famiglie, l'introduzione di 10 ore aggiuntive all'anno e la conferma del congedo straordinario fino a due anni rappresentano un supporto concreto nella conciliazione tra vita lavorativa e assistenza. Le organizzazioni dei lavoratori sottolineano come la riforma sia un passo importante verso un welfare più inclusivo, capace di riconoscere il peso della cura e di distribuirlo in modo più sostenibile.

Che cos'è la legge 104, chi ne ha diritto e come si richiede

La legge 104 del 1992 è la normativa quadro italiana per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità. Prevede permessi retribuiti, congedi e altre agevolazioni per lavoratori disabili e per chi si prende cura di un familiare con handicap grave riconosciuto. Ne possono beneficiare i dipendenti pubblici e privati, compresi i genitori di figli minori con disabilità, i coniugi, i partner uniti civilmente, i conviventi di fatto e i parenti o affini entro il terzo grado. Per accedere ai benefici è necessario il riconoscimento della disabilità grave da parte della Commissione medica dell'ASL, integrata da un medico dell'INPS. La domanda si presenta in via telematica all'INPS, allegando la certificazione sanitaria rilasciata dal medico curante. Una volta accertata la condizione, l'INPS rilascia il verbale che consente di richiedere al datore di lavoro i permessi e gli altri diritti previsti dalla normativa.