

Congedi per cure: rafforzate le misure di assistenza

Webinar 6 febbraio 2026: programma

Malati oncologici: nuovi permessi e congedi per cure – Legge n. 106/2025

Permessi per assistenza disabili – Legge n. 104/1992

Congedo straordinario per assistenza familiari – D. Lgs. n. 151/2001

Congedo per cure invalidi – D. Lgs. n. 119/2011

Congedo biennale non retribuito – Legge n. 53/2000

Relatore: Dott.ssa Cristina Biancalani

Moderatore: Avv. Alessandro Lupi

CONGEDI PER CURE CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

FONTE NORMATIVA

- Legge 18 luglio 2025, n. 106 – Artt. 1 e 2
- INPS – Circolare 19 dicembre 2025, n. 152

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Congedo biennale non retribuito

Requisiti soggettivi

Può essere richiesto **un periodo di congedo, continuativo o frazione**, di **durata fino a 24 mesi**, da dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati:

- **affetti da malattie oncologiche;**
 - **affetti da malattie invalidanti o croniche, anche rare,**
- che comportino un **grado di invalidità pari o superiore al 74%**.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Congedo biennale non retribuito

Definizione di malattie invalidanti/croniche e rare

- *Malattie invalidanti o croniche*: individuate dall'allegato 8 al DPCM 12 gennaio 2017;
- *Malattie rare*: individuate dall'allegato 7 al DPCM 12 gennaio 2017.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Congedo biennale non retribuito

Modalità di fruizione

Durante il periodo di congedo il dipendente, relativamente alla gestione del rapporto di lavoro:

- **conserva il posto di lavoro;**
- **non ha diritto alla retribuzione;**
- **non matura anzianità di servizio**, né anzianità ai fini previdenziali;
 - **non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa;**
- **può fruire del congedo solo a decorrere dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata**, con o senza retribuzione, - periodo di comporta e aspettativa non retribuita - spettanti al dipendente a qualunque titolo.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Congedo biennale non retribuito

Documentazione medica

La **certificazione** delle malattie che danno diritto alla fruizione del congedo **è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista**, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Congedo biennale non retribuito

Priorità nell'accesso allo smart working

Decorso il periodo di congedo, il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, **ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, allo smart working.**

CONGEDI PER CURE CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025 Congedo biennale non retribuito

Decorrenza della nuova normativa sui congedi

La disciplina del congedo biennale non retribuito **decorre dal 9 agosto 2025.**

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Requisiti soggettivi

Possono fruire di ulteriori 10 ore di permesso, i dipendenti per se stessi e i dipendenti genitori di figlio minorenni:

- **affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce;**
 - **affetti da malattie invalidanti o croniche, anche rare,**
- che comportino un **grado di invalidità pari o superiore al 74%.**

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Definizione di malattie invalidanti/croniche e rare

- *Malattie invalidanti o croniche*: individuate dall'allegato 8 al DPCM 12 gennaio 2017;
- *Malattie rare*: individuate dall'allegato 7 al DPCM 12 gennaio 2017.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Modalità di fruizione

Le 10 ore di permessi aggiuntivi, **non frazionabili in minuti**, sono utilizzate dal lavoratore per:

- visite;
- esami strumentali;
- analisi chimico-cliniche e microbiologiche;
- cure mediche frequenti.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Documentazione medica

La prescrizione che dà diritto alla fruizione delle 10 ore aggiuntive di permessi **è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista**, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Trattamento economico

Ai lavoratori compete un'**indennità economica** determinata nelle misure e secondo le **regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia**.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Trattamento economico

A livello di computo, **la malattia viene quantificata in misura pari al 66,66% della retribuzione media giornaliera (RMG).**

Per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, è necessario:

- determinare la retribuzione oraria dividendo la RMG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
- applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Trattamento economico

Nel settore privato, **l'indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.**

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Adempimenti operativi a carico dipendente

Il lavoratore dipendente che intende fruire delle ore di permesso, deve:

- **avanzare richiesta al proprio datore di lavoro;**
- **dichiarare di essere in possesso** (o che il figlio minorenni è in possesso) **dei requisiti previsti dalla legge** (con prescrizione medico e riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%;
- successivamente alla fruizione **presentare l'attestazione rilasciata dalla struttura** presso la quale è stata effettuata la prestazione sanitaria prescritta.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Adempimenti operativi a carico dipendente

Con particolare riferimento alla fruizione delle ore di permesso per i figli:

- il **diritto del lavoratore** a fruire delle 10 ore annue di permesso per ciascun figlio **non è pregiudicato** dall'eventuale fruizione del beneficio **da parte dell'altro genitore lavoratore**;
- nel caso di **più figli minori**, le 10 ore di permesso sono riconosciute a **ciascun genitore lavoratore per ogni figlio**.

CONGEDI PER CURE

CONGEDI E PERMESSI - LEGGE N. 106/2025

Permessi per visite, esami strumentali e cure mediche

Decorrenza della nuova normativa sui permessi

La disciplina delle 10 ore di permessi aggiuntivi per visite, esami strumentali e cure mediche **decorre dal 1° gennaio 2026.**

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

FONTE NORMATIVA

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Art. 33

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Hanno diritto di fruire, anche in maniera continuativa, di permessi retribuiti ex lege n. 104/1992 («permessi 104») pari a **3 giorni al mese (frazionabili ad ore)** i lavoratori che assistono i seguenti soggetti con disabilità in condizione di gravità riconosciuta dall'apposita commissione della ASL:

- **coniuge, convivente o soggetto unito civilmente;**
- **parenti/affini entro il 2° grado;**
- **parenti/affini di 3° grado** i cui genitori o il cui coniuge/convivente/soggetto unito civilmente abbia compiuto 65 anni o sia esso stesso affetto da patologie invalidanti, ovvero sia deceduto o comunque assente.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Il lavoratore disabile in condizione di gravità può fruire per se stesso dei permessi 104, in misura pari, alternativamente, a:

- **2 ore al giorno** se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, **1 ora al giorno** in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore;
- **3 giorni al mese (frazionabili ad ore).**

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

I 3 giorni di permesso 104 **possono essere frazionati ad ore**, fermo restando il **limite di 24 ore mensili** in caso di orario settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi, secondo la formula di seguito riportata:

ore settimanali / numero dei giorni lavorativi x 3 (es. $40/5 \times 3 = 24$)

I permessi non fruiti in un mese **non** possono essere riportati al mese successivo.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Il diritto ai permessi 104 può essere esercitato a condizione che il **soggetto con disabilità non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria continuativa.**

Nonostante il ricovero a tempo pieno, i permessi sono fruibili in caso di soggetto con disabilità:

- in stato vegetativo persistente;
- con prognosi infausta a breve termine
- per cui risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Si realizza una **interruzione del ricovero a tempo pieno**, quando il soggetto ricoverato deve recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite specialistiche o terapie certificate e viene affidato al lavoratore fruitore dei permessi 104.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

È orientamento costante espresso della giurisprudenza che deve sussistere un
«**nesso causale**» tra il permesso 104 e l'**attività di assistenza**.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

La legge n. 104/1992 **non** impone un **obbligo di preavviso** al lavoratore per la fruizione dei permessi 104.

Il Ministero del lavoro, nella **risposta ad interpello n. 31/2010**, ha precisato quanto segue:

“Si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

- *il lavoratore che assiste il disabile **sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;***
- ***purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;***
- *la predeterminazione di tali criteri dovrebbe altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'impresa e senza comprometterne, come detto, il buon andamento;*
- ***fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali”.***

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Fermo restando il limite complessivo dei 3 giorni, per l'assistenza **allo stesso disabile** in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, **a più soggetti** che possono **fruirne in modo alternativo**.

Scompare dunque la figura del “referente unico”.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Il lavoratore ha diritto di **prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità**, a condizione che si tratti:

- del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto;
 - di un parente o affine entro il primo grado;
 - di un parente o affine entro il secondo grado,

qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Qualora assista **più soggetti disabili**, il lavoratore può cumulare più permessi 104 tenendo presente che **per ogni familiare disabile il limite massimo è di 3 giorni o 24 ore al mese.**

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

In tema di **sede di lavoro**, il lavoratore che fruisce dei permessi 104:

- ha **diritto a scegliere**, ove possibile, **la sede di lavoro più vicina** al domicilio della persona da assistere;
- **non può essere trasferito senza il proprio consenso**.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

I lavoratori che fruiscono dei permessi legge 104,

- per se stessi,

e/o

- per assistenza ad un familiare,

hanno **diritto di priorità nell'accesso allo smart working.**

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

La domanda per fruire dei permessi retribuiti deve essere presentata dal lavoratore esclusivamente in via telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- web dal sito internet dell'INPS;
- patronati;
- Contact Center.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Successivamente alla presentazione dell'istanza telematica da parte del dipendente all'INPS, ove questa sia accolta con apposita comunicazione (indirizzata anche all'azienda), il datore **non ha alcuna discrezionalità** in merito al riconoscimento dei permessi, eccezion fatta per la possibilità di chiedere al lavoratore una **programmazione** dei **giorni di assenza** a condizione che:

- il lavoratore sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
- non venga compromesso il diritto del disabile ad avere un'effettiva assistenza.

CONGEDI PER CURE PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI - LEGGE N. 104/1992

Per i predetti permessi è dovuta un'**indennità a carico INPS pari all'intero ammontare della retribuzione.**

L'indennità è **anticipata dal datore di lavoro** per conto dell'INPS e **recuperata tramite conguaglio contributivo.**

CONGEDI PER CURE CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI – D. LGS. N. 151/2001

FONTE NORMATIVA

- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Art, 42

CONGEDI PER CURE CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI – D. LGS. N. 151/2001

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per **gravi e documentati motivi familiari**, un periodo di congedo continuativo o frazionato, **non superiore a 2 anni**, a **condizione che il disabile** da assistere **non sia ricoverato a tempo pieno** presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI – D. LGS. N. 151/2001

I **destinatari** di tale tipologia di congedo sono:

a. **il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente**, il **convivente di fatto**, della persona disabile in situazione di gravità;

b. **il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente/del convivente di fatto;

c. **uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

d. **uno dei fratelli o sorelle conviventi** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

e. **un parente o affine entro il 3° grado convivente** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

CONGEDI PER CURE CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI – D. LGS. N. 151/2001

La domanda di congedo deve essere presentata all'INPS in **modalità esclusivamente telematica**, allegando la documentazione relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap del parente.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro e posta a **conguaglio con i contributi INPS** dovuti, secondo le **modalità previste per i trattamenti economici di maternità**, detraendo l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA FAMILIARI – D. LGS. N. 151/2001

Il richiedente il congedo straordinario ha diritto a percepire, per un periodo massimo di 24 mesi, **un'indennità corrispondente alla retribuzione dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo**, con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione.

La somma complessivamente spettante (per retribuzione e contribuzione figurativa) non può in ogni caso superare, in un anno, un **massimale** rivalutato annualmente dall'INPS, che, **per l'anno 2026, è fissato in euro 57.837.**

CONGEDI PER CURE

CONGEDO PER CURE INVALIDI – D. LGS. N. 119/2011

FONTE NORMATIVA

- Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 – Art. 7

CONGEDI PER CURE

CONGEDO PER CURE INVALIDI – D. LGS. N. 119/2011

I lavoratori **mutilati e invalidi civili** cui sia stata riconosciuta una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** possono fruire annualmente, in maniera continuativa o frazionata, di un **congedo per cure** per un periodo **non superiore a 30 giorni**.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO PER CURE INVALIDI – D. LGS. N. 119/2011

Il congedo per cure è **accordato dal datore** di lavoro a **seguito di domanda del dipendente** interessato accompagnata dalla **richiesta del medico convenzionato** con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la **necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta**.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO PER CURE INVALIDI – D. LGS. N. 119/2011

Il lavoratore è tenuto a **documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure**. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO PER CURE INVALIDI – D. LGS. N. 119/2011

Il congedo per cure:

- **non** rientra nel **periodo di comporta**;
- dà diritto a un'**indennità** calcolata secondo il regime economico delle **assenze per malattia**;
- **è totalmente a carico del datore di lavoro**.

CONGEDI PER CURE CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

FONTE NORMATIVA

- Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Art, 4
- Dipartimento per la Solidarietà Sociale - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, un periodo di **congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni**, per **gravi motivi**, relativi alla situazione:

- **propria personale;**
- della **propria famiglia anagrafica;**
- **dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile** (coniuge/parte dell'unione civile), figli, genitori, generi/nuore, suoceri, fratelli/sorelle), anche se non conviventi;
- dei **portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado**, anche se non conviventi.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

Per «**gravi motivi**» si intendono:

- ▶ a) le **necessità familiari** derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- ▶ b) le situazioni che comportano un **impegno particolare** del dipendente o della propria famiglia **nella cura o nell'assistenza** delle persone di cui al presente comma;
- ▶ c) le situazioni di **grave disagio personale**, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- ▶ d) le **situazioni**, riferite ai parenti da assistere, ad esclusione del richiedente, **derivanti dalle patologie** indicate dalla normativa.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

Le gravi patologie che danno diritto al congedo non retribuito sono:

- 1) **patologie acute o croniche** che determinano **temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale**, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) **patologie acute o croniche** che richiedono **assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali**;
- 3) **patologie acute o croniche** che richiedono la **partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario**;
- 4) **patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva** aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

Durante il periodo di congedo non retribuito il dipendente:

- **conserva** il posto di lavoro;
- **non ha diritto alla retribuzione**;
- **non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.**

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

Il congedo non retribuito può essere utilizzato **per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente.**

Il **limite dei due** anni si computa **secondo il calendario comune** (si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo, le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro **l'attestazione del periodo di congedo fruito** dal lavoratore.

CONGEDI PER CURE

CONGEDO BIENNALE NON RETRIBUITO - LEGGE N. 53/2000

I **contratti collettivi** disciplinano il **procedimento per la richiesta e per la concessione**, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.