



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti

Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini

Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini

Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini

Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n.11

Oggetto: Permessi extra per malattie invalidanti, croniche e oncologiche

PREMESSA

La Legge n. 106 del 18 luglio 2025, recante “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, anche rare” ha ampliato le tutele per i soggetti con almeno il 74% di invalidità.

NOVITA'

La sopracitata norma ha introdotto:

- un periodo di congedo non retribuito di durata non superiore a 24 mesi, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- decorso il periodo del congedo, l'accesso prioritario al lavoro agile, se compatibile con le mansioni svolte;
- a decorrere dal 1° gennaio 2026, ulteriori dieci ore annue di permesso retribuito per visite, esami, analisi e cure mediche frequenti. Tale diritto è previsto anche per i lavoratori che hanno un figlio minorenne affetto dalle medesime patologie.

La circolare Inps n. 152 del 19 dicembre 2025, fornisce le opportune indicazioni operative per la fruizione, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, delle ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti. Tale diritto è previsto anche per i lavoratori che hanno un figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Requisiti per l'accesso all'indennità Inps

La fruizione dei permessi orari è consentita al lavoratore dipendente (o al figlio minorenne) al quale è riconosciuto un grado di invalidità pari o superiore al 74%, per malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o per malattia invalidante o cronica, anche rara.

La disposizione non è, quindi, applicabile ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiaassociati.it

www.belottiaassociati.it





autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS). L'INPS, inoltre, evidenzia che, in quanto si tratta di ore di permesso, è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione dello stesso.

a. Documentazione

Per i figli minorenni il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attesti, almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza. È richiesto, inoltre, che il medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata rilasci all'interessato apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche.

L'indennità economica

Quanto al trattamento economico per le ore di permesso in esame, ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia. La normativa sulla tutela previdenziale della malattia è, dunque, richiamata con riferimento alla sola quantificazione del beneficio economico.

L'INPS chiarisce che per i lavoratori assicurati per la malattia, il beneficio deve essere determinato in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG) del dipendente.

Per il concetto di RMGG, l'Istituto richiama le indicazioni fornite con la Circolare n. 134368/1981. Pertanto, per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruита, il datore di lavoro dovrà:

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

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

Modalità di utilizzo

a. Permessi per il lavoratore

L'INPS precisa che è prevista unicamente la fruizione di ore intere di permesso e non di frazione di ora. Per fruire del permesso, l'interessato deve avanzare richiesta direttamente al datore di lavoro dichiarando, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e, nel dettaglio, di

- prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e
- il riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%.

Fruito il permesso, il lavoratore dovrà produrre al datore di lavoro attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

b. Permessi per il figlio minore

L'INPS precisa che il diritto sussiste indipendentemente dalle ore eventualmente già fruite dallo stesso lavoratore per sé stesso. Per fruire del permesso, il lavoratore dovrà dichiarare, al momento della richiesta al datore di lavoro, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e, nel dettaglio,

- prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e
- avvenuto riconoscimento dell'invalidità civile per il figlio minorenne pari o superiore al 74%.

Fruito il permesso, il lavoratore dovrà produrre al datore di lavoro attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

L'Istituto specifica, inoltre, che



- nei casi di più figli minori, le dieci ore sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio;
- il diritto al godimento non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore. Pertanto, se ciascuno dei genitori è dipendente ha diritto a 10 ore per ogni figlio minore (quindi, in caso di un figlio minore, in base alle indicazioni INPS, spetterà un totale di 20 ore tra i due).

APPROFONDIMENTO: di seguito una breve sintesi normativa inerente particolari agevolazioni per i lavoratori affetti da patologie oncologiche

Rif. D.lgs. 119/11, L.104/92, D.lgs. 81/2015, L.106/25.

Congedo per cure

Il lavoratore affetto da patologia oncologica, nel caso in cui sia riconosciuta allo stesso un'invalidità civile almeno pari al 50%, può usufruire, ogni anno, di un congedo straordinario per cure per un periodo non superiore a 30 giorni (di calendario), da godere anche in modo frazionato. Per usufruire del congedo, il lavoratore (invalido civile) deve presentare apposita domanda al proprio datore di lavoro, accompagnata dalla richiesta di un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale (SSN) o appartenente ad una struttura pubblica. La richiesta del medico deve contenere esplicativi elementi dai quali sia desumibile che la necessità di cure derivi dall'invalidità riconosciuta al lavoratore.

Il periodo di congedo **non** rientra nel periodo di comporto.

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il trattamento economico per il congedo è totalmente a carico del datore di lavoro. Infatti, nonostante il congedo venga ricondotto alla malattia (per quanto attiene alle modalità di calcolo), non trova regolamentazione nella prassi dell'INPS.

Lo stato di disabilità

Lo stato di disabilità, riconosciuto dalle unità sanitarie locali mediante commissioni mediche, deve essere richiesto dal lavoratore affetto da patologie oncologiche e gli garantisce la possibilità di godere, in caso di riconoscimento di disabilità grave, di:

- riposi orari giornalieri, nella misura di
 - 2 ore di permesso giornaliero retribuito in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore,
 - 1 ora al giorno in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore;

oppure, in alternativa

- 3 giorni di permesso mensile retribuito, frazionabili anche ad ore.

La condizione di disabilità grave deve essere accertata dalla competente Commissione ASL.

Il lavoratore

- ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e
- non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Trasformazione del rapporto da full-time a part-time

I lavoratori del settore pubblico o privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, possono beneficiare;

- della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale),
- ferma restando la possibilità che il rapporto, su richiesta del lavoratore, possa essere nuovamente trasformato a tempo pieno.



Durata

Non è previsto né un termine minimo né un termine massimo entro il quale il lavoratore è obbligato a riprendere l'attività lavorativa a tempo pieno. La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è infatti un diritto soggettivo del lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo renderà possibile.

Modalità di utilizzo

Il diritto del lavoratore o della lavoratrice alla trasformazione del contratto si configura come una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali. All'accordo tra le parti è rimessa la quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta tra modalità orizzontali oppure verticali di organizzazione dello stesso. L'organizzazione del tempo di lavoro dovrà in ogni caso essere pianificata tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice.

Documentazione

La lavoratrice o il lavoratore affetti da patologie oncologiche che richiedono la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale devono far accettare la ridotta capacità lavorativa da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale (ASL) territorialmente competente. Per quanto attiene la causa che ha portato alla riduzione della capacità lavorativa nel caso del lavoratore affetto da patologia oncologica, non è necessario che sia individuabile nella malattia stessa, ma può anche derivare da una delle terapie salvavita intraprese dal lavoratore per contrastare la malattia.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. L'azienda, quindi, dovrà vagliare la volontà del lavoratore che ha usufruito della trasformazione a part-time di tornare full-time, e solo successivamente al diniego di questi potrà procedere all'assunzione di un nuovo lavoratore a tempo pieno.

Congedo di 24 mesi

A decorrere dal 9 agosto 2025, i dipendenti di datori pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Durante il periodo di congedo il dipendente

- conserva il posto di lavoro (con conseguente allungamento del periodo di comporto durante il quale vige il divieto di licenziamento per il datore di lavoro);
- non ha diritto alla retribuzione e alla contribuzione (salvo il riscatto volontario della stessa);
- non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali. Tuttavia, il dipendente può procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei contributi volontari. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

Documentazione

La certificazione delle malattie che danno diritto al 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.



Accesso al lavoro agile

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, alla modalità di lavoro agile.

Permessi per visite, esami e cure mediche

A decorrere dal 1° gennaio 2026, i dipendenti pubblici o privati affetti da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono fruire di ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Documentazione

Le ore di permesso sono richieste dal lavoratore previa prescrizione del proprio medico di medicina generale o di un medico specialista operante in struttura pubblica o privata accreditata.

Trattamento economico

Per le ore di permesso aggiuntive, al lavoratore compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia.

Assistenza familiari con patologie oncologiche

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di trasformazione, a questi lavoratori è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno, per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti a quelle espletate nel rapporto a tempo parziale.

La/il lavoratrice/lavoratore che richiede la trasformazione del contratto non può essere sanzionata/o, demansionata/o, licenziata/o, trasferita/o o sottoposta/o ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

La violazione delle disposizioni relative al criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs n. 198/2006, o di analoghe certificazioni, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

A favore dei lavoratori che assistono un familiare con disabilità, in situazione di gravità è prevista la possibilità di beneficiare di 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche ad ore. A decorrere dal 1° gennaio 2026, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono fruire di ulteriori 10 ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 22.01.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA
E-mail: amministrazione@belottiassociati.it
www.belottiassociati.it

