

Newspaper della **FAST-Confsal**



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

• Legge 106/2026:

Nuove tutele per i lavoratori affetti da malattie gravi



A partire dal 1° gennaio 2026, entra in vigore una misura rivoluzionaria per i lavoratori italiani che convivono con malattie oncologiche, invalidanti o croniche. La Legge 106 introduce nuovi diritti che rappresentano un passo concreto verso una maggiore tutela della salute e della dignità lavorativa.



Cosa prevede la nuova normativa

A partire dal 2026, saranno garantiti:

- 10 ore aggiuntive di permessi retribuiti all'anno utilizzabili per visite mediche, esami diagnostici e cure. Queste ore sono coperte da contribuzione figurativa, quindi valide ai fini pensionistici.
- Fino a 24 mesi di congedo non retribuito. Il lavoratore potrà assentarsi per un massimo di due anni, senza perdere il posto di lavoro.
- Attenzione: questo congedo non è retribuito e non contribuisce alla pensione, a meno che non venga riscattato volontariamente.

Perché è una novità storica

Questa misura rappresenta un riconoscimento ufficiale delle difficoltà quotidiane affrontate da chi combatte malattie gravi. È un segnale forte di umanità e inclusione, che pone al centro la persona e non solo la produttività.

Per molti lavoratori, significa:

- Maggiore serenità nella gestione delle cure.
- Meno stress nel conciliare lavoro e salute.
- Un sistema che finalmente non punisce la fragilità, ma la protegge.

Un passo verso un lavoro più giusto

La Legge 106 non è solo una norma: è un messaggio. Dice che la malattia non deve isolare, che il lavoro può essere un luogo di rispetto e sostegno e che la cura è un diritto, non un privilegio.

Per usufruire dei nuovi benefici introdotti dalla Legge 106, che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2026, è necessario seguire alcuni passaggi fondamentali. Ecco una guida pratica per chiunque voglia accedere a queste importanti tutele:

Come ottenere il riconoscimento dell'invalidità

Per accedere ai permessi retribuiti e al congedo non retribuito, è necessario che la propria condizione sanitaria sia formalmente riconosciuta:

- Serve una percentuale di invalidità civile pari o superiore al 74% per il congedo.
- Per i permessi retribuiti, può bastare una invalidità superiore al 33%, ma deve essere legata a patologie oncologiche, croniche o invalidanti

👉 *Questo riconoscimento si ottiene tramite visita medico-legale presso l'INPS, su richiesta del medico curante.*

Presentare domanda all'INPS o al datore di lavoro

Una volta ottenuto il riconoscimento:

- Per le 10 ore di permesso retribuito:
 - Va presentata una richiesta formale, corredata da certificato medico che attesti la necessità di visite, esami o cure.
 - La domanda può essere fatta tramite il portale INPS o direttamente al datore di lavoro, secondo le modalità previste dal contratto collettivo.
- Per il congedo non retribuito fino a 24 mesi:
 - Va fatta una richiesta scritta, specificando se si intende usufruirne in modo continuativo o frazionato
 - È necessario allegare la documentazione sanitaria e il verbale di invalidità.

Attenzione ai limiti e alle condizioni

- Il congedo non è retribuito e non contribuisce alla pensione, a meno che non venga riscattato volontariamente
- Durante il congedo, non è possibile svolgere altre attività lavorative
- Al termine del congedo, si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e accesso prioritario allo smartworking, se previsto.



Per assistenza contatta le nostre sedi

👉 [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2