

Informativa 12/2026

30 gennaio 2026

PATOLOGIE ONCOLOGICHE, MALATTIE CRONICHE O INVALIDANTI LE NOVITÀ

Legge n. 106 del 18 luglio 2025, Circ. INPS n. 152 del 19 dicembre 2025

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

Il lavoratore ha diritto a tali permessi extra anche nel caso in cui siano i figli minori ad essere affetti dalle patologie di cui sopra.

Si precisa che la disposizione in oggetto non si applica ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

➤ **DOCUMENTAZIONE**

Sia nel caso in cui la patologia interessi direttamente il lavoratore sia nel caso in cui interessi il figlio minorenni per usufruire di tali permessi è necessario essere in possesso di:

- Idonea documentazione circa lo stato di invalidità;
- Prescrizioni per le visite rilasciate direttamente dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

➤ **TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO**

Per le ore di permesso in oggetto verrà riconosciuta al lavoratore un'indennità economica in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera.

Il beneficio economico verrà corrisposto al lavoratore direttamente dal datore di lavoro che, successivamente, lo recupererà tramite conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

A livello contributivo, verrà riconosciuta al lavoratore la contribuzione figurativa.

➤ **MODALITÀ DI UTILIZZO**

L'INPS specifica che tali permessi possono essere fruiti unicamente per ore intere e non per frazioni di ora.

Il godimento è subordinato ad una richiesta avanzata dall'interessato direttamente al datore di lavoro in cui dichiara di essere in possesso dei requisiti che danno diritto ai permessi.

A seguito della fruizione del permesso, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura che attesta lo svolgimento della visita/esame.

Tali modalità si applicano anche nel caso in cui il permesso venga richiesto per lo stato di malattia che interessa il figlio minore.

➤ **PERMESSI PER FIGLI MINORI**

L'INPS specifica che il lavoratore ha diritto a 10 ore extra annue di permessi per i figli minori affetti da malattie oncologiche, croniche o invalidanti, anche rare, che comportino un'invalidità pari o superiore al 74%.

Il monte ore di permessi extra per i figli minori viene concesso indipendentemente dalla fruizione delle 10 ore di permessi extra annui al quale potrebbe accedere anche il genitore lavoratore affetto da patologia oncologica, cronica o invalidante.

Inoltre:

- Il diritto a tali ore di permesso è riconosciuto ad entrambi i genitori lavoratori del figlio minore (per un totale di 20 ore annue di permessi extra per il singolo figlio);
- In caso di più figli minori, le 10 ore extra annue di permessi sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

➤ ULTERIORI NOVITÀ IN VIGORE GIÀ DAL 9 AGOSTO 2025

Quanto sopra esposto è stato introdotto con la Legge n. 106 del 18 luglio 2025 entrato in vigore dal 9 agosto 2025.

Tale testo normativo riportava ulteriori novità per chi soffre delle patologie in oggetto.

Pertanto, in caso di malattia oncologica, ovvero malattia invalidante o cronica, anche rara, che comporti un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il lavoratore può richiedere inoltre:

- 1) Un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi;
- 2) Terminato il congedo, l'accesso prioritario al lavoro agile, qualora sia compatibile con la mansione svolta.

❖ CONGEDO DI 24 MESI

Il dipendente che rispetta i requisiti sopra riportati può accedere a tale congedo di 24 mesi da fruire in modo continuativo o frazionato.

Durante tale periodo il dipendente:

- Conserva il posto di lavoro con conseguente ampliamento del periodo di comparto;
- Non ha diritto a retribuzione e contribuzione;
- Non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio e né ai fini previdenziali ma il dipendente può procedere al riscatto di tale periodo tramite il versamento della contribuzione volontaria.

Lo stato di malattia che dà diritto al congedo deve essere certificato dal medico generale o dal medico specialista operante in una struttura pubblica o privata accreditata e che ha in cura il lavoratore.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.