



LEGGE 104/92

Aggiornamenti in vigore dal 1° gennaio 2026

La **legge 5 febbraio 1992, n. 104** - meglio nota come **Legge 104** - rubricata *legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* è una legge che detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona disabile.

La **L.104/92 rappresenta una peculiare normativa che** si declina in una serie di misure che vanno dalle agevolazioni fiscali alla possibilità di assentarsi dal lavoro tramite permesso retribuito, su cui non ci dilungheremo, avendo trattato l'argomento in precedenza negli articoli disponibili ai seguenti link: <https://www.firstcisl.it/milanometropoli/2023/11/23/working-with-disability-permessi-legge-104-92/> e <https://www.firstcisl.it/milanometropoli/2023/11/30/working-with-disability-indennita-congedi-straordinari-assistenza-familiari-disabili/>.

Nella pubblicazione <https://www.firstcisl.it/milanometropoli/2024/11/29/working-with-disability-legge-104-92-le-novita/> abbiamo illustrato le novità introdotte con il **decreto legislativo n. 62 del 3 maggio 2024** che fornisce la nuova definizione della condizione di disabilità (che comprende anche l'attuale definizione di invalidità), i criteri per valutazione di base, la valutazione multidimensionale per l'elaborazione e l'attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato per le persone con disabilità.

In questa pubblicazione vogliamo approfondire le novità introdotte dalla **L.106/2025** che saranno operative dal 1 gennaio 2026 e riguardano in particolare permessi aggiuntivi, congedi e smart working ma si applicano a una platea ristretta rispetto alla normativa generale della 104.

BENEFICIARI

I beneficiari sono lavoratori dipendenti (pubblici o privati) che devono appartenere a una delle seguenti categorie:

- persone affette da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce;
- persone con patologie croniche o invalidanti, anche rare, con invalidità $\geq 74\%$;
- genitori di figli minorenni che rientrano nelle categorie precedenti.



MISURE INTRODOTTE

Permessi retribuiti aggiuntivi

Alla dotazione prevista dalla Legge 104 (24 ore mensili), si aggiungono 10 ore annue di permesso retribuito destinate esclusivamente ai beneficiari sopra indicati.

Le ore devono essere utilizzate per prestazioni sanitarie prescritte da un medico e sono retribuite con indennità di malattia.

Congedo non retribuito fino a 24 mesi

La nuova normativa introduce per i beneficiari:

- fino a 24 mesi di congedo non retribuito,
- con tutela del posto di lavoro,
- senza maturazione di anzianità né contribuzione, che potrà però essere riscattata successivamente.

Priorità nello smart working

Una volta rientrati dal congedo, i lavoratori che rientrano nelle categorie tutelate possono avere accesso prioritario (che non equivale al diritto) allo smart working, senza rischio di demansionamento.

L'obiettivo è favorire lo svolgimento delle mansioni in un contesto adeguato alle esigenze di salute.

Novità per i lavoratori autonomi

Pur non essendo destinatari della 104, i lavoratori autonomi con patologie gravi potranno interrompere l'attività fino a 300 giorni l'anno, senza ricadute professionali, previa certificazione inserita nel loro fascicolo sanitario.

Tra il 2024 e il 2026 il quadro normativo legato alla Legge 104 è stato oggetto di una profonda revisione: le riforme del 2024 ridefiniscono la condizione di disabilità e introducono strumenti innovativi come la valutazione di base e il progetto di vita mentre la legge 106/2025 potenzia il sistema di tutela lavorativa per specifiche categorie fragili, ampliando permessi, congedi e possibilità di lavoro agile.

Invitiamo sempre a verificare nei propri contratti collettivi di settore e aziendali eventuali previsioni migliorative.

Milano, 1 dicembre 2025

Comunicazione

Staff Welfare, Disabilità e Terzo Settore

First Cisl

Milano Metropoli