



## Novità legge su congedi parentali e disabilità

Nel 2025 il legislatore è intervenuto toccando sotto più aspetti la normativa legata alla disabilità e alla genitorialità introducendo la legge 106/2025 e alcune novità con la legge di Bilancio 2026. Tralasciando diversi aspetti fiscali e finanziari vi segnaliamo a titolo generale gli interventi che riteniamo più rilevanti in merito a permessi e assenze da lavoro.

### Novità introdotte dalla Legge 106/2025

La **Legge 106 del 18 luglio 2025** è diventata pienamente operativa il 1° gennaio 2026 con l'introduzione della circolare Inps n. 152 del 19 dicembre 2025.

Questa riforma non sostituisce la Legge 104 ma ne integra le previsioni, visto che le tutele storiche per i disabili e i loro assistenti restano pienamente valide. La 106, piuttosto, aggiunge un livello di tutela specifico per il lavoratore fragile.

**Cosa cambia rispetto al sistema attuale:** Ricordiamo che la 104 garantisce permessi retribuiti (i noti tre giorni al mese, frazionabili in ore) sia al lavoratore disabile sia a chi assiste un familiare in condizione di gravità (art. 3 comma 3).

In aggiunta, la 104 prevede un congedo straordinario retribuito fino a due anni esclusivamente per chi assiste e non il lavoratore stesso che si trova in una condizione di malattia o fragilità.

La Legge 106 interviene proprio qui, colmando parzialmente questo vuoto e riconoscendo a lavoratrici e/o lavoratori con un'invalidità riconosciuta pari o superiore al 74%, o affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche (sulla base di parametri specifici), le seguenti previsioni:

- **Dieci ore di permessi retribuiti in più all'anno per visite, esami e terapie mediche.** Dal 2026, i lavoratori avranno diritto a dieci ore annue in più di permesso pagato. Queste ore si sommeranno ai benefici già previsti, come i tre giorni mensili della 104. Il beneficio si estende anche ai genitori di figli minorenni che si trovano nelle medesime condizioni, inclusi quelli affetti da malattie rare. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il lavoratore dipendente che intende usufruire delle dieci ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. A tale fine, si precisa che è prevista unicamente la fruizione di ore intere e **non** di frazione

di ora. Al momento della richiesta, l'interessato deve dichiarare, 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 (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%). Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge n. 106/2025, per le dieci ore annue di permesso aggiuntive "ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia".

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore affetto da malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o da malattia invalidante o cronica, anche rara, ha diritto a dieci ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruito per sé stesso. **Si specifica che il diritto del lavoratore di fruire delle dieci ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore.** Nei casi di più figli minori, **le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.**

- **Un congedo non retribuito fino a 24 mesi** con la conservazione del posto di lavoro. Questo nuovo periodo di astensione decorre dopo l'esaurimento di eventuali altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione. È importante notare che tale congedo non contribuisce ad aumentare l'anzianità di servizio e non ha incidenza ai fini previdenziali, a meno che il lavoratore non scelga di versare volontariamente i contributi per il riscatto del periodo.

- **Diritto rafforzato allo smart working:** il dipendente che rientra dalle tutele della 106 avrà diritto, al rientro, a una corsia preferenziale per chiedere l'accesso al lavoro agile ma, come già previsto per tutti gli altri lavoratori, anche il dipendente tutelato potrà accedere allo smart working compatibilmente con la mansione che svolge ed in assenza di "esigenze organizzative contrarie".

**Cosa devono fare lavoratori e lavoratrici:** per chi rientra nei requisiti - ovvero invalidità di almeno il 74%, patologia oncologica, cronica o invalidante, o genitore di figlio minore in questa condizione - è fondamentale verificare di avere tutta la documentazione sanitaria in ordine. Serve che la certificazione della patologia sia rilasciata da uno specialista del Servizio sanitario nazionale o da una struttura accreditata. Sarà poi necessario il confronto con il medico competente aziendale, o la struttura di medicina del lavoro, per valutare la compatibilità della condizione con la mansione ed eventuali soluzioni alternative (lavoro agile, cambio mansione).

## Legge di bilancio 2026

La legge di bilancio 2026 modifica il Testo Unico su maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) aumentando l'arco temporale di fruizione del **congedo parentale dei genitori lavoratori dipendenti da 12 a 14 anni.**

I genitori, quindi, possono avvalersi del congedo parentale entro i primi 14 anni di vita del figlio, **a partire dalla fine del periodo di congedo di maternità per la madre e dalla data di nascita per il padre.** I genitori adottanti o affidatari possono fruirne entro i 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.

**Malattia della figlia o del figlio<sup>1</sup>**: la legge di bilancio 2025 prevede anche che, il **congedo non retribuito** per la malattia della/del figlia/o, viene esteso **fino al compimento dei 14 anni** della/del minore. Viene aumentato, inoltre, il numero massimo di giorni di astensione, che passa **da 5 a 10 giorni lavorativi** l'anno, per ogni figlia/o di età fino ai 14 anni fruibile da ognuno dei due genitori. La mamma o il papà devono solo presentare un certificato, anche in carta bianca, del pediatra che segue la bambina o il bambino e il certificato deve riportare la necessità dell'assistenza del genitore.

## In Unicredit

L'Azienda conferma di aver recepito le modifiche normative.

Per quanto attiene al congedo parentale e malattia figli sono ancora in corso degli adeguamenti procedurali e segnala che eventuali richieste possono essere gestite **tramite invio di apposito ticket** (Presenze/Assenze- TIM - Maternità, Paternità, Congedo Parentale, Allattamento e Malattie Bambino).

Il portale e il vademecum saranno aggiornati nelle prossime settimane.

**20 Marzo 2026**

**La Segreteria FIRST CISL di UniCredit Group**

---

<sup>1</sup> legge 30 dicembre 2025 n. 199 Art.1 comma 220 a modifica DI 151 26 marzo 2001