Legge 106: cosa cambia davvero per lavoratori, caregiver e persone con disabilità

11/12/2025



Dalla Legge 104/92 alla 106. Cosa cambia?

Dal 1° gennaio entra in vigore la **Legge 106 del 18 luglio 2025,** che affianca e integra la ben nota **Legge 104/92.** L'obiettivo? Offrire maggiore tutela ai lavoratori in condizione di fragilità e ai caregiver, introducendo la novità di estensione dei diritti anche ai lavoratori autonomi. Ma cosa cambia concretamente nella vita di chi lavora e di chi assiste una persona con disabilità o malattia cronica? Scopriamolo insieme.

Conservazione del posto di lavoro, permessi e

congedi

Se sei dipendente, pubblico o privato, e hai una malattia invalidante o cronica con invalidità pari o superiore al 74%, puoi chiedere un **congedo fino a 24 mesi**, continuativo o frazionato.

In più, dal 2026 i permessi retribuiti cambiano: ai **3 giorni al mese** già previsti dalla 104, si aggiungono **10 ore in più all'anno** per visite, esami e terapie.

Chi può beneficiarne?

- Persone con patologie oncologiche, croniche o invalidanti.
- Genitori di figli minorenni con queste patologie.
- Familiari che assistono persone con disabilità certificata ≥ 74%.

⚠Attenzione: il posto è conservato, ma senza retribuzione, contributi o TFR. Secondo questa logica, servirà pianificare le proprie finanze se si decide di usufruire di questi mesi di congedo. Primo punto critico e lacuna di questa nuova legge.

Smart working come corsia preferenziale

La Legge 106 introduce anche un sostegno concreto per il **rientro al lavoro**: una corsia preferenziale per lo **smart working**. Dopo il congedo, chi ne ha diritto può chiedere di lavorare da casa. È un passo avanti per un rientro graduale e sostenibile. **Ma attenzione anche qui:** funziona solo se la tua mansione e l'azienda lo permettono. Non tutte le realtà aziendali possono garantire questa flessibilità. Altro punto critico, scoglio di molte realtà.

Tutela anche per i lavoratori autonomi

Per la prima volta, anche chi lavora in autonomia può **sospendere l'attività fino a 300 giorni** in caso di malattia

grave. Una possibilità importante, soprattutto se sei una partita IVA. Si precisa però che, non ci sono indennità a compensare il mancato guadagno, quindi resta una misura utile solo a chi può permettersi di fermarsi senza perdere il sostentamento.

E quindi? Cosa cambia davvero?

La Legge 106 amplia i beneficiari e offre strumenti più flessibili. Ma nella vita quotidiana restano alcune criticità:

- **La soglia del 74% esclude** chi ha fragilità significative ma non raggiunge quella percentuale.
- Il congedo fino a 24 mesi è prezioso, **ma senza retribuzione è accessibile solo a chi ha risparmi o supporto esterno.**
- Lo smart working è una buona idea, **ma dipende dall'azienda e dalla mansione.**

Insomma, un passo avanti **normativo**, ma non **sociale**. La scelta tra salute e lavoro resta spesso un dilemma reale.

□ In&Valid: trasforma i tuoi diritti in azioni concrete

Qui entriamo in gioco noi di **In&Valid**, con una piattaforma pensata per semplificare l'accesso ai diritti. Con In&Valid puoi capire quali tutele attivare, come farlo correttamente e ricevere supporto concreto nelle pratiche burocratiche.

Hai dubbi su cosa cambia rispetto alla 104? **Prenota un supporto gratuito con INCA CGIL tramite In&Valid** e scopri quali tutele puoi attivare davvero.

CLICCA QUI!