

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e Della Funzione Pubblica

Dipartimento Regionale Della Funzione Pubblica e Del Personale

Servizio 1 -Gestione Giuridica del Personale

Viale Regione Siciliana, 2194 - 00135 Palermo

11424

10/02/2026

e- mail giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it.

Prot. ndel.....

Oggetto: Circolare “Legge 18 luglio 2025, n. 106 – Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle Dirette Dipendenze del
Presidente della Regione

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All’ ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

All’ Area e tutti i Servizi della F.P
LORO SEDE

La presente circolare ha lo scopo di informare tutto il personale alle dipendenze dell’Amministrazione regionale sui nuovi diritti introdotti dalla Legge 18 luglio 2025, n. 106, recante disposizioni sulla “conservazione del posto di lavoro e sui permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”.

L’articolo 1 della legge 18 luglio 2025, n 106 prevede: <<I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall’esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il dipendente può comunque procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente. Sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro>>.

Relativamente alla certificazione medica richiesta per la fruizione del congedo di cui sopra il comma 2 - del medesimo articolo – prevede che “*la certificazione delle malattie di cui al comma 1 è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore*”.

Una volta esaurito il periodo di congedo di cui sopra “*il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, **ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile** ai sensi del capo II della [legge 22 maggio 2017, n. 81](#)*”.

Dall’esame della disposizione normativa si ricava che possono richiedere il congedo i dipendenti affetti da:

- **Malattie oncologiche, oppure**
- **Malattie invalidanti o croniche, anche rare che comportino invalidità pari o superiore al 74%**

Orbene, il congedo introdotto dalla novella normativa in esame può essere fruito in modo continuativo e/o frazionato fino a 24 mesi con conservazione del posto.

Durante tale periodo:

- **il posto di lavoro è conservato;**
- **non spetta retribuzione;**
- **non è consentito svolgere altre attività lavorative;**
- **il periodo non è computato nell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali, ferma la possibilità di riscatto, secondo la disciplina vigente;**
- **il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato.**

Rapporto con altre assenze:

La fruizione del congedo decorre, in via ordinaria, dopo l’esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata (retribuita o non retribuita) spettanti a qualunque titolo.

Il congedo in esame è compatibile con altri eventuali benefici economici/giuridici, previsti dalla normativa legislativa e/o di fonte negoziale.

Il suddetto congedo potrà essere richiesto sulla base del modulo allegato alla presente circolare.

Si applica **il termine procedimentale dei 30 giorni per l’inizio della sua fruizione fatte salve situazioni di urgenza debitamente certificate.**

L’istanza dovrà essere inoltrata al Dipartimento e/o Ufficio dove il dipendente è assegnato e trasmessa, per il tramite degli Affari generali del Dipartimento competente – previa verifica che il/la dipendente abbia esaurito tutte le assenze, retribuite o non, a qualunque titolo spettanti – al Servizio 1 di questo Dipartimento.

L’iter procedimentale avviato si concluderà con un provvedimento formale del Servizio 1 del Dipartimento scrivente, previo espletamento della necessaria attività istruttoria volta ad una verifica complessiva dei requisiti previsti dalla fattispecie normativa - sopra esplicitata - che disciplina l’istituto *de quo*.

Permessi retribuiti:

L’articolo 2 della legge in esame stabilisce che << *I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, **che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento**, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, **di ulteriori dieci ore annue di permesso**, con riconoscimento dell’indennità di cui al comma 2 e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Il diritto di cui al*

primo periodo è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento.

2. Per le ore di permesso aggiuntive di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita e ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia.

Si rileva dunque che a decorrere **dal 1° gennaio 2026**, **“in aggiunta”** alle tutele già previste da norme e contratti, il dipendente avente diritto può fruire di **“ulteriori 10 ore annue”** di permesso “retribuito” per:

- + visite mediche,
- + esami strumentali,
- + analisi (chimico-cliniche e microbiologiche),
- + cure mediche frequenti.

È riconosciuta altresì la copertura figurativa per i periodi di permesso fruiti.

Requisiti soggettivi e sanitari:

Il diritto spetta:

A) Al dipendente affetto da:

- malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce, oppure;
- malattia invalidante o cronica, anche rara, con invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o medico specialista (struttura pubblica o privata accreditata) relativa alle prestazioni sanitarie.

B) Al dipendente genitore di figlio minore affetto dalle medesime patologie.

Per i figli minori, il requisito dell'invalidità si considera soddisfatto con il riconoscimento della mera indennità di frequenza in favore del minore.¹

Modalità di fruizione (regole operative):

La richiesta dei permessi introdotti dalla novella normativa intervenuta potrà essere avanzata attraverso il sistema Start – web che a suo interno prevederà le seguenti voci:

- 1) **permesso per sé stesso (Legge 106);**
- 2) **permesso per figlio minore (legge 106).**

Sul punto si specifica che:

- Le 10 ore annue sono fruibili **“solo per ore intere”** (non sono ammesse frazioni di ora).
- Il dipendente formula apposita richiesta attraverso il sistema Start – Web, previa presentazione della documentazione minima richiesta e già esplicitata che attesti il possesso dei requisiti.
- Dopo la fruizione il dipendente trasmette all'Ufficio del personale e/o di assegnazione del Dipartimento l'attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria presso cui sono state effettuate le prestazioni prescritte.

Cumulo e casi con figli minori (chiarimenti applicativi):

Ai fini della corretta gestione, si evidenzia che:

¹ Come previsto dalla circolare INPS 152 del 19.12.2025.

- il dipendente che fruisce dei permessi per il figlio minore ha diritto a 10 ore annue dedicate, indipendentemente dalle ore eventualmente fruite per sé stesso;
- per ciascun figlio minore possono spettare le 10 ore annue, secondo i criteri applicativi indicati.

Trattamento economico:

Per le ore di permesso aggiuntive si applica, nei limiti di compatibilità, la disciplina prevista per i casi di “gravi patologie” che richiedono terapie salvavita. L’indennità economica è determinata secondo le regole vigenti in materia di malattia.

Documentazione e istruttoria:

Al fine di contemperare tutela del diritto, semplificazione amministrativa e protezione dei dati sanitari, la documentazione a corredo della richiesta è la seguente:

1. Prescrizione medica delle prestazioni (MMG o specialista di struttura pubblica/privata accreditata);
2. Verbale/attestazione del requisito di invalidità ($\geq 74\%$) oppure, per figli minori, la documentazione che soddisfi il requisito secondo i criteri applicativi (almeno il riconoscimento dell’indennità di frequenza);²
3. Attestazione di avvenuta prestazione (da produrre dopo la fruizione).

I permessi in esame non devono essere confusi con quelli previsti dalla legge 104/92: trattasi di due tutele diverse con scopi differenti.

Di seguito si sintetizza la differenza tra le due tipologie di permesso:

Caratteristiche	Permessi legge 104/92	Permessi per cure (Legge 106/2025)
A chi spettano	Lavoratori con disabilità grave o che assistono un familiare con disabilità grave (art 3.comma 3, Legge 104/92)	Lavoratori con invalidità maggiore/uguale 74% e patologie specifiche
Quanti sono	3 giorni al mese (frazionabili anche a ore)	10 ore all’anno
Scopo prevalente	Assistenza a cura della persona con disabilità	Sostenere il lavoratore nell’accesso a visite o terapie

Per qualsiasi informazione e/o per eventuali chiarimenti è possibile rivolgersi al Servizio 1 “*Gestione giuridica del personale*” del Dipartimento scrivente.

Il Dirigente Generale
Dott.ssa Salvatrice Rizzo

² Si precisa che, per il dipendente che già fruisce per sé stesso dei permessi derivanti dalla legge 104/92, il requisito legato al grado di invalidità richiesto dall’art.2 delle Legge 18 luglio 2025, n. 106 (pari o superiore al 74%) si intende già comprovato senza la necessità di dover presentare nuovamente il verbale rilasciato dalla Commissione medica attestante il grado di invalidità, salvo i casi legati al rinnovo a seguito di scadenza.

Allegato A

Oggetto: Istanza di congedo ai sensi dell'art. 1 della Legge 18 luglio 2025, n. 106

AL DIRIGENTE DELL'AREA/ SERVIZIO/U.O.
DEL DIPARTIMENTO REGIONALE.....
.....
.....

Il/La sottoscritto/anato/a il, matricola
....., in servizio presso il Dipartimento/Ufficio.....,
Area.....famiglia professionale.....profilo professionale.....

CHIEDE

la concessione del congedo previsto dall'art. 1 della Legge 18 luglio 2025, n. 106, per un periodo:

☐ continuativo dal.....al.....;
oppure

☐ **frazionato** (secondo calendario/periodi indicati di
seguito.....
.....
.....
.....
.....
.....

DICHIARA

- di essere in possesso dei requisiti sanitari e amministrativi previsti dalla legge;
- di aver esaurito (ove applicabile) gli altri periodi di assenza giustificata spettanti a qualunque titolo, necessari per l'accesso al congedo ex art. 1;
- di essere consapevole che, durante il congedo, non spetta retribuzione e non è consentito svolgere attività lavorativa.
- di aver già fruito del congedo richiesto per un numero di giorni pari a.....;
- di non aver mai fruito del congedo richiesto:

Allega:

1. documentazione essenziale attestante il possesso dei requisiti (con oscuramento dei dati non necessari);
2. eventuale ulteriore documentazione richiesta dalla procedura interna.

Data.....

Firma.....

“Ai sensi dell’art 13 del Regolamento (UE) 2016/679 e del D. lgs 196/2013 i dati personali forniti saranno trattati anche mediante strumenti informatizzati, esclusivamente per la gestione della presente istanza, nell’ambito delle finalità di gestione del personale. Tali dati potranno essere comunicati ad altre amministrazioni pubbliche nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Il Dichiarante

.....

SPAZIO RISERVATO AL DIRIGENTE DEL SERVIZIO/AREA/U. O DEL DIPARTIMENTO _____

Vista la regolarità formale dell’istanza presentata si esprime quanto segue:.....
.....

Il Dirigente del Servizio/Ufficio

SPAZIO RISERVATO DIPARTIMENTO REGIONALE

- **AREA AFFARI GENERALI**

Si attesta che il/la dipendenteha diritto di fruire del congedo richiesto in quanto ha esaurito gli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti a qualunque titolo.

Il Dirigente Generale