

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Ufficio Stato giuridico e Normativa

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Allegati 4

OGGETTO: legge 18 luglio 2025 n.106 – nuove misure a tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

A ELENCO INDIRIZZI (in allegato)

^^^

Seguito: circolare PERSOCIV n. 0080605 04-12-2025.

^^^

La Legge 18 luglio 2025, n. 106, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 25 luglio 2025, ha introdotto nuove e significative misure a tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, riconoscendo il diritto alla cura come elemento centrale nella tutela del rapporto di lavoro.

1. **Ratio della norma.**

La normativa intervenuta non sostituisce né cancella le protezioni già garantite dalla legge n.104/1992, che continua a rappresentare il pilastro fondamentale del sistema di assistenza per le persone con disabilità e per i loro familiari, ma va ad integrare le tutele per i lavoratori affetti da patologie gravi.

2. **Ambito di applicazione.**

Le disposizioni di cui alla legge in argomento si rivolgono al seguente personale:

- a) dipendenti affetti da malattie oncologiche (in fase attiva o in *follow-up precoce*) oppure da malattie invalidanti o croniche (anche rare) che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% la cui certificazione 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;
- b) genitori lavoratori di figli minorenni nelle suddette medesime condizioni. A tal proposito, si evidenzia che il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si

considera soddisfatto anche in presenza di un verbale di invalidità civile che riconosca l'indennità di frequenza (cfr. circolare INPS n.152 del 19.12.2025).

3. **Novità principali per i suddetti lavoratori.**

a) Permessi retribuiti aggiuntivi (per i dipendenti di cui alla lettera a e b): in base all'art. 2 della citata legge, **a decorrere dal 1° gennaio 2026**, vengono introdotte n. 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti - che vanno così ad aggiungersi alle altre tutele previste dalle disposizioni normative e contrattuali - a condizione che sussista una prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria, pubblica o privata accreditata. In presenza di malattie oncologiche in *follow-up precoce*, il diritto ai citati permessi non si esaurisce con la fase acuta della malattia, ma copre anche il periodo successivo alle terapie, caratterizzato da controlli clinici frequenti e necessari.

In tali casi, la legge prevede, per quanto attiene l'aspetto economico, l'applicazione della disciplina già vigente per le gravi patologie che richiedono terapia salvavita e il riconoscimento della copertura figurativa ai fini previdenziali.

b) Congedo straordinario (per i dipendenti di cui alla lettera a): in base all'art. 1 della Legge citata, è previsto un congedo non retribuito, continuativo o frazionato, della durata massima di 24 mesi finalizzato alla conservazione del posto di lavoro dopo l'esaurimento degli altri istituti di assenza previsti dall'ordinamento, restando ferme eventuali condizioni più favorevoli stabilite dal CCNL vigente.

Nel periodo del congedo straordinario, il lavoratore dipendente non può svolgere altra attività lavorativa e il suddetto periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, ma è possibile riscattarlo volontariamente, a proprie spese, versando i relativi contributi.

A tal proposito, è doveroso precisare che l'obiettivo primario della nuova disposizione normativa è la tutela della conservazione del posto di lavoro in quanto i giorni di detto periodo non vengono conteggiati nel cd. "periodo di comporto" (18 mesi ex art. 24, comma 1 CCNL 2022/2024), il cui superamento può dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ai fini della conservazione del posto di lavoro, l'istituto integra, per la tipologia di dipendenti in argomento, quanto già previsto al punto 2 della circolare a seguito.

c) Smart Working prioritario (per i dipendenti di cui alla lettera a): decorso il periodo di congedo biennale, al lavoratore dipendente viene riconosciuto, ove la prestazione lavorativa lo consenta, il diritto ad accedere prioritariamente al lavoro agile nelle forme e modi previsti dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017. La priorità nell'accesso al lavoro agile è finalizzata a favorire un rientro graduale e sostenibile del lavoratore dipendente, considerando le condizioni di salute e le esigenze di cura ancora presenti; non è tuttavia automatica e incondizionata, ma deve essere compatibile con la natura della mansione svolta.

4. Istruzioni procedurali per la fruizione delle misure introdotte dalla Legge 106/2025.

Si rende necessario evidenziare l'importanza di una istruttoria basata sulla univocità e puntualità della documentazione e, in particolare, delle dichiarazioni sostitutive di certificazione per le quali il datore di lavoro dispone i necessari controlli, anche a campione. L'esigenza di una efficace verifica della documentazione prodotta dal dipendente è rilevante anche alla luce dell'attribuzione ai datori di lavoro, sia per gli Enti Centrali che quelli Periferici, della competenza all'adozione dei relativi atti definitivi.

In particolare, i dipendenti che si trovano nella condizione prevista dalla legge debbono seguire un iter documentale preciso:

- **certificazione medica**: per la fruizione di tutti gli istituti introdotti dalla Legge 106/2026, primo requisito è il possesso di una certificazione che attesti la condizione di salute. Il dipendente può rivolgersi al proprio medico di medicina generale o ad uno specialista di struttura pubblica o privata accreditata, che possa attestare tale condizione;
- **domanda all'Ente di servizio**: per quanto riguarda i permessi retributivi aggiuntivi, il dipendente dovrà presentare una richiesta in forma scritta (come da modello in allegato 2), richiamando la Legge n. 106/2025 e specificando l'intenzione di fruire delle 10 ore di permesso annuo.

Il lavoratore, dopo aver effettuato la prestazione sanitaria, è tenuto a consegnare al proprio datore di lavoro l'attestazione di presenza rilasciata dalla struttura sanitaria (pubblica o privata convenzionata), riportando data e orario della visita o degli esami.

Per il congedo straordinario, ugualmente, il dipendente dovrà presentare una istanza di concessione del periodo di congedo indicandone la data di inizio e quella finale.

Detto modello dovrà essere integrato da dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà concernenti il possesso della certificazione sanitaria richiesta, regolarmente trasmessa secondo le procedure previste e l'esaurimento degli altri

istituti di assenza previsti dalla normativa e dal vigente CCNL (come da modello allegato 3).

- **adempimenti dell'Ente di servizio per il congedo straordinario:** una volta verificata la sussistenza dei presupposti di legge e la completezza della documentazione prodotta, gli Enti di servizio dovranno curare l'adozione del provvedimento finale di riconoscimento del congedo (come da modello in allegato 4) da notificare al dipendente e trasmettere:
 - ✓ se Ente Centrale, all'Ufficio liquidazione del trattamento economico del personale civile e punto ordinante di spesa (per gli aspetti economici) e all'Ufficio programmazione e gestione fabbisogni di questa DG (per gli aspetti matricolari);
 - ✓ se Ente Periferico, al rispettivo servizio amministrativo e all'Ufficio programmazione e gestione fabbisogni di questa DG (per gli aspetti matricolari).

5. Adeguamento sistemi di rilevazione delle presenze/assenze: i sistemi di rilevazione delle presenze attualmente in uso dovranno essere implementati con la declinazione degli istituti qui descritti.

Gli Enti in indirizzo sono invitati a curare la capillare diramazione della presente, che viene trasmessa anche alle organizzazioni sindacali, consultabile - unitamente a tutte le altre circolari - sul sito istituzionale di questa Direzione Generale.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Maria DE PAOLIS

**RICHIESTA PERMESSI RETRIBUITI
(art.2 legge n.106 del 18 luglio 2025)**

A _____

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____ in servizio
presso _____ con qualifica _____

CHIEDE

di poter fruire dei permessi retribuiti aggiuntivi, pari a 10 ore annue, previsti dalla Legge 18 luglio 2025, n.106, in aggiunta agli istituti di assenza già disciplinati dal CCNL vigente, per l'effettuazione di visite mediche, esami diagnostici, analisi e cure sanitarie.

IL/la sottoscritto/a _____ dichiara di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e di aver provveduto alla trasmissione della certificazione sanitaria secondo le modalità vigenti.

Luogo e data _____

La/il dipendente

AUTORIZZAZIONE:
Il Dirigente

La presente istanza può essere inviata anche in fax o e-mail purché con fotocopia di documento di identità di colui che la sottoscrive.

**RICHIESTA CONGEDO STRAORDINARIO E DICHIARAZIONE DI
RESPONSABILITA'**
(art.1 legge n.106 del 18 luglio 2025)

A _____

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____ in servizio
presso _____ con qualifica _____

CHIEDE

la concessione di un congedo straordinario non retribuito, ai sensi della Legge 18 luglio 2025, n.106:

- per gg. _____ dal _____ al _____ (massimo 24 mesi)
- nei giorni di seguito indicati: _____

A tal fine, consapevole delle sanzioni penali previste nel caso di dichiarazioni non veritiere o falsità in atti, richiamate dall'art. 76 del DPR n. 445/2000 e consapevole che, qualora dai controlli previsti dall'art. 71, D.P.R. cit. emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, è prevista la decadenza dai benefici conseguiti, ai sensi dell'art. 75 del D.P.R. cit.

DICHIARA

- di aver esaurito gli altri istituti di assenza previsti dalla legge e dal CCNL vigente;
- di essere in possesso della certificazione sanitaria richiesta, regolarmente trasmessa secondo le procedure previste.

Si prende atto che, durante il periodo di congedo, non è prevista corresponsione della retribuzione né maturazione della contribuzione previdenziale, ferma restando la conservazione del posto di lavoro.

Luogo e data _____

La/il dipendente

Per ricevuta _____

**DENOMINAZIONE DELL'ENTE
IL DIRETTORE/COMANDANTE DELL'ENTE**

- VISTO il D.lgs. 30.03.2001, n. 165 ss.mm.ii;
VISTO l'art. 1, commi 1 e 2 della Legge n. 106/2025;
- VISTA l'istanza in data....., del/della dipendente, intesa ad ottenere il periodo di congedo straordinario previsto dalla Legge n. 106/2025;
- CONSIDERATO l'esaurimento di tutti gli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo;
- VISTO il parere favorevole espresso dall'Ufficio del personale;
- RITENUTO di poter accogliere la suddetta istanza;

D E C R E T A

il/la dipendente....., nato/a a il....., è collocato/a in congedo straordinario, ai sensi dell'art. 1, comma 1 e 2 della legge n. 106/2025 per giornidal..... al..... ..

Il suddetto periodo di congedo comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.
Resta salva la facoltà di riscatto mediante versamento dei relativi contributi secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente.

Luogo e data _____

IL DIRETTORE /COMANDANTE DELL'ENTE