

Lavoratori fragili e caregiver: dal 1° gennaio dieci ore di permesso, ecco come chiederle

di Claudio Testuzza

5 gennaio 2026



Ai tre giorni mensili previsti dalla legge 104 si aggiunge la possibilità di assenze brevi e ricorrenti per visite, esami diagnostici e cicli terapeutici

Lavoratori fragili e caregiver: dal 1° gennaio dieci ore di permesso, ecco come chiederle:

Ai tre giorni mensili previsti dalla legge 104 si aggiunge la possibilità di assenze brevi e ricorrenti per visite, esami diagnostici e cicli terapeutici

Un interessante articolo di Claudio Testuzza su [#IlSole24Ore](#)

“Dal 1° gennaio 2026 le tutele per i lavoratori fragili e per chi assiste persone con disabilità si ampliano con dieci ore annue di permesso retribuito. L’Inps, con la circolare n. 152 del 19 dicembre 2025, ha fornito le indicazioni operative relative a quanto è stato previsto dall’articolo 2, comma 1, della legge 18 luglio 2025, n. 106, recante “ 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 ”. Disposizione che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente, di ulteriori dieci ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.

Dieci ore di permesso oltre ai tre giorni della 104

Accanto ai tre giorni mensili di permesso, già previsti dalla Legge 104, entra, infatti, in vigore una nuova possibilità pensata per coprire un bisogno molto concreto e spesso sottovalutato: quello delle assenze brevi e ricorrenti legate a visite specialistiche, esami diagnostici e cicli terapeutici. La novità consiste, infatti, in dieci ore annue di permesso retribuito, utilizzabili proprio per questo tipo di prestazioni sanitarie

Le nuove ore non sostituiscono i permessi già esistenti, ma vi si affiancano. Questo significa che il lavoratore potrà continuare ad utilizzare i tre giorni mensili della 104 e, quando necessario, ricorrere alle ore aggiuntive. Il lavoratore dipendente che intende usufruire delle dieci ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro.

Dal medico la prescrizione delle prestazioni sanitarie

Per poter ottenere tale condizione di favore è necessario che un medico di medicina generale o un medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, rilasci all’interessato apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche. 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.

Permessi anche per i figli malati

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, inoltre, il diritto a dieci ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruite per sé stesso. Anche nei casi di fruizione delle ore di permesso per il figlio minore, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro, al momento della richiesta, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge oltre alla prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minorenne pari o superiore al 74%. Nei casi di più figli minori, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

Indennità economica garantita secondo norme vigenti

Ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia. Il richiamo operato dal legislatore alla normativa vigente in materia di malattia si applica con riferimento alla sola quantificazione del beneficio economico, stante la sostanziale differenza tra le due tutele, dove in caso di assenza dal lavoro per malattia è prevista un'indennità giornaliera (e non oraria) erogata per incapacità temporanea al lavoro derivante da un evento morboso del solo lavoratore e non anche di un suo familiare.

Nel quadro complessivo, le dieci ore annue rappresentano un tassello di una riforma più ampia delle tutele per i lavoratori fragili e per chi presta assistenza. In questa prospettiva, la nuova misura è stata programmata per rendere l'intero sistema più aderente alla realtà concreta dei percorsi di cura."