



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE,
PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

**Al Personale tecnico-amministrativo e
collaboratore ed esperto linguistico**

E, p.c.

Ai Direttori di Dipartimenti e Centri

Al Presidente della Facoltà di Medicina e
Chirurgia

Ai Dirigenti e ai Responsabili delle strutture
in staff

Alle Organizzazioni sindacali e alle RSU

LORO SEDI

OGGETTO: Legge 18 luglio 2025, n. 106. Novità in materia di congedi e permessi per visite per il personale affetto da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche con invalidità pari o superiore al 74 per cento. Chiarimenti applicativi

Gent.mi/e

La legge 18 luglio 2025, n. 106 ha introdotto un complesso di tutele a favore dei lavoratori affetti da **malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74%**, nonché dei lavoratori con figli minorenni affetti dalle medesime patologie, prevedendo misure finalizzate alla **conservazione del posto di lavoro e alla fruizione di permessi per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti**. Per i minori, il requisito è soddisfatto anche con il riconoscimento dell'indennità di frequenza, come chiarito dalla circolare INPS n. 152/2025.

In particolare:

- l'**articolo 1** della legge disciplina la possibilità di fruire di un **congedo non retribuito**, volto a garantire la conservazione del rapporto di lavoro;
- l'**articolo 2** introduce **ulteriori permessi orari retribuiti** (10 ore annue) per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti.

Sebbene la legge sia entrata in vigore nell'agosto del 2025, le disposizioni relative ai **permessi retribuiti** di cui all'**articolo 2 sono attive solo a decorrere dal 1° gennaio 2026**, data dalla quale l'INPS, con **circolare n. 152 del 19 dicembre 2025**, ha fornito le necessarie **istruzioni operative** per la fruizione dei permessi e per la gestione del relativo trattamento economico e contributivo.

La presente circolare viene pertanto emanata al fine di:

- illustrare in modo organico gli articoli di interesse degli istituti introdotti dalla legge n. 106/2025;
- chiarire la distinzione tra **congedo non retribuito** (**art. 1**) e **permessi retribuiti** (**art. 2**);

- fornire un inquadramento unitario e sistematico degli istituti e illustrare le **modalità di fruizione dei permessi a partire dal 1° gennaio 2026**, alla luce delle indicazioni fornite dall'INPS.

Queste tutele si aggiungono a quelle già previste dalla normativa vigente e dal CCNL. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia, la comunicazione ha finalità esclusivamente informative e di supporto alla corretta applicazione della normativa.

Articolo 1 – Congedo non retribuito e conservazione del posto di lavoro

L'articolo 1 riconosce ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti da malattie oncologiche ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, la possibilità di fruire di un congedo non retribuito, finalizzato alla conservazione del posto di lavoro. Tale congedo opera in aggiunta alle assenze già previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva e consente al lavoratore di sospendere temporaneamente la prestazione lavorativa, senza trattamento economico, mantenendo il rapporto di lavoro.

In sintesi:

- durata massima di 24 mesi, anche frazionabile;
- è vietato svolgere qualsiasi attività lavorativa durante il periodo di fruizione dello stesso;
- la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al personale a qualunque titolo;
- il periodo di congedo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali;
- può essere riscattato mediante versamento dei relativi contributi, secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente.

Affinché possa fruire del citato beneficio, il personale che si trova nella condizione sopra richiamata deve far pervenire via email a ufficiopersonaleta@unimore.it il modulo 44 unitamente alla documentazione indicata nella sezione “Requisiti formali” della tabella in calce alla presente circolare.

Articolo 2 – permessi per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti (e nota esplicativa INPS)

L'articolo 2 introduce, **con applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2026**, il diritto a fruire di ulteriori permessi orari retribuiti, **fino ad un massimo di 10 ore annue**, per visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche frequenti. Il diritto spetta ai lavoratori 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%, **nonché ai lavoratori con figli minorenni affetti dalle medesime patologie, in presenza dei requisiti sanitari previsti dalla legge**. I permessi di cui all'articolo 2 si aggiungono alle tutele già esistenti e sono assistiti da trattamento economico e copertura contributiva, consentendo di ridurre l'utilizzo di altri istituti di assenza, come malattia o permessi ex Legge 104.

In sintesi:

- utilizzabili **esclusivamente** per esigenze sanitarie legate a patologie gravi (visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti);
- non vengono conteggiati nel periodo massimo di assenze per malattia previsto dalla normativa (cosiddetto periodo di comporto);
- non comportano alcuna riduzione della retribuzione, in quanto non si applica la decurtazione economica prevista per i primi giorni di malattia;
- in caso di fruizione giornaliera, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
- sono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part time.

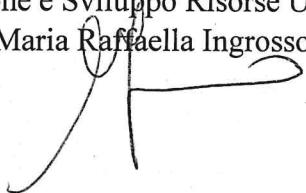
Affinché possa fruire del citato beneficio, il personale che si trova nella condizione sopra richiamata deve far pervenire via email a ufficiopersonaleta@unimore.it i moduli 45 e 46, rispettivamente per le richieste di

permessi per sé stessi ovvero per i figli, unitamente alla documentazione indicata nella sezione "Requisiti formali" della tabella in calce alla presente circolare.

L'Ufficio Gestione Carriere Pta, Dirigenti e Cel (dott. Gabriele Sabbatini 0592056494) rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

La Dirigente
Direzione Organizzazione,
Programmazione e Sviluppo Risorse Umane
Dott.ssa Maria Raffaella Ingrossos



	Art. 1 – Congedo non retribuito	Art. 2 – Permessi retribuiti (10 ore/anno)
Norma di riferimento	Articolo 1 della legge 106/2025	Articolo 2 della legge 106/2025
Finalità	Consentire al lavoratore di assentarsi per motivi di salute gravi, mantenendo la conservazione del posto di lavoro , anche per periodi prolungati.	Consentire al lavoratore di usufruire di permessi orari retribuiti per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche legate a patologie gravi.
Ambito di applicazione	Tutti i dipendenti pubblici e privati, Università comprese, con patologie gravi.	Tutti i dipendenti pubblici e privati, Università comprese, con patologie gravi – e anche per figli minorenni affetti dalle stesse patologie .
Patologie comprese	Malattie oncologiche; malattie invalidanti o croniche, anche rare, con invalidità ≥ 74% .	Malattie oncologiche <i>in fase attiva o in follow-up precoce</i> ; malattie invalidanti o croniche, anche rare, con invalidità ≥ 74% .
Requisiti formali	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione, rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nella quale si dichiari che il lavoratore sia affetto da malattia oncologica, invalidante o cronica, anche rara; • Verbale di accertamento dell'invalidità pari o superiore al 74% 	<ul style="list-style-type: none"> • Prescrizione sanitaria per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche e cure mediche del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata che attestì la sussistenza di malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%; • Verbale di accertamento dell'invalidità pari o superiore al 74%. Per i figli minorenni, il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attestì, almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza. Il verbale, per tutta la durata della sua validità, andrà allegato solo in occasione della prima richiesta.
Durata / quantità	Fino a 24 mesi continuativi o frazionati di congedo.	10 ore annue di permessi retribuiti (aggiuntive rispetto ai permessi e congedi già spettanti).
Natura dell'assenza	Congedo non retribuito (assenza dal lavoro senza stipendio).	Permessi retribuiti
Retribuzione	<input checked="" type="checkbox"/> Non retribuito durante il periodo di congedo.	<input checked="" type="checkbox"/> Retribuiti per le ore usufruite.
Effetti su comporto / malattia	Il periodo non rientra nella malattia retribuita né nei periodi di comporto; non dà diritto alla retribuzione.	Le ore non si considerano giorni di malattia e non rientrano nel periodo di comporto; non vi è decurtazione stipendiaria (circolare INPS spiega modalità di fruizione e conteggio).
Copertura contributiva	<input checked="" type="checkbox"/> Non contribuisce di diritto (contributi non accreditati), ma il lavoratore può riscattare volontariamente il periodo.	<input checked="" type="checkbox"/> Copertura contributiva figurativa prevista per le ore godute.
Compatibilità con altri istituti	Compatibile con il 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.	Si aggiunge alle altre tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi (non sostituisce altre assenze).
Decorrenza applicativa	In vigore dal 9 agosto 2025 (data di entrata in vigore della legge).	Applicabile a decorrere dal 1º gennaio 2026 (come chiarito da INPS e dalla legge stessa).
Ruolo della circolare INPS	Non specificata (principi generali di disciplina legislativa).	La circolare INPS n. 152 del 19 dicembre 2025 fornisce istruzioni operative su modalità di fruizione, trattamento economico e contributivo dei permessi.
Note specifiche per Università	Applicabile anche al personale universitario; eventuali previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva restano valide.	Applicabile anche al personale universitario; gli uffici competenti provvedono all'erogazione e all'organizzazione interna secondo le indicazioni INPS