

COMUNICATO AL PERSONALE: NUOVI BENEFICI A TUTELA DELLE SITUAZIONI DI INVALIDITÀ PARI O SUPERIORE AL 74%.

Si comunica che la **Legge n. 106/2025** ha introdotto, a tutela di specifiche situazioni di invalidità civile, due nuove tipologie di assenza, consistenti in:

- a) **10 ore annue di permesso retribuito** per l'effettuazione di visite, esami o cure;
- b) un **congedo non retribuito di due anni** finalizzato alla conservazione del posto di lavoro.

I due benefici, che si aggiungono a quelli già previsti dalla normativa vigente di legge e di contratto, sono riservati ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche¹, anche rare², che abbiano comportato il riconoscimento dell'**invalidità civile** in misura **pari o superiore al 74%**.

I permessi orari di cui al punto a) che precede possono, inoltre, essere fruiti dai lavoratori genitori di **figli minorenni** con un'invalidità civile pari o superiore al 74% o un'invalidità civile con riconoscimento dell'indennità di frequenza, determinata da malattie oncologiche, in fase attiva o in *follow-up* precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche¹, anche rare².

Di seguito, si riporta la regolamentazione di dettaglio dei benefici in argomento derivante, oltre che dalla citata norma di legge, dalle disposizioni emesse dall'INPS con la Circolare n. 152/2025, nonché dall'Accordo Sindacale del 28 maggio 2026.

PERMESSI ORARI

I permessi orari di cui alla Legge n. 106/2025 potranno essere **utilizzati** esclusivamente per effettuare (o far effettuare al proprio figlio minorenne) **visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti**.

A tal fine, i lavoratori interessati potranno richiedere ogni anno fino a un massimo di 10 ore di permesso fruibile esclusivamente ad **ore intere**.

Al ricorrere di **più situazioni tutelate**, sarà inoltre **possibile cumulare le 10 ore annue** spettanti per la propria condizione di invalidità con quelle previste dalla norma a tutela di ciascun figlio minore avente un'invalidità civile nei termini sopra richiamati.

Laddove il beneficio venga fruito in favore del figlio, il **monte ore** annuo spettante sarà **riconosciuto** in misura piena a **ciascun genitore** lavoratore dipendente, che potrà assentarsi a titolo di permessi orari *ex lege* 106 anche contemporaneamente all'altro, presenziando alle medesime visite, esami o cure mediche effettuate dal minore.

Per quanto attiene al **trattamento economico** l'Azienda, a fronte di una indennità riconosciuta dall'INPS pari al solo 66,66% della retribuzione oraria, garantisce, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Sindacale sopra richiamato, il riconoscimento dell'**intera retribuzione** oraria spettante, integrando, quindi, l'indennità erogata dall'Istituto Previdenziale.

¹ Per l'individuazione delle malattie croniche e invalidanti, cfr. l'allegato 8 del D.P.C.M. 12 gennaio 2017.

² Riguardo alla nozione di malattie rare, cfr. l'articolo 2 e l'articolo 4, commi 4 e 5, della L. 10 novembre 2021, n. 175, nonché l'allegato 7 del citato D.P.C.M. 12 gennaio 2017.

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveTuteleExLegge106/2025



I permessi orari sono coperti da contribuzione figurativa, utili ai fini della maturazione del TFR, della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

CONGEDO NON RETRIBUITO

Il congedo introdotto dalla Legge n. 106/2025 è un beneficio **non retribuito**, fruibile - in modo continuativo o frazionato - per una **durata massima complessiva di 24 mesi**, finalizzato a consentire al lavoratore invalido avente i requisiti soggettivi sopra riportati di preservare quanto più possibile il posto di lavoro.

La concessione di tale congedo potrà quindi avvenire solo dopo che il lavoratore con invalidità civile pari o superiore al 74% abbia raggiunto il periodo di comporto per malattia e abbia esaurito tutti gli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti a qualunque titolo dalle norme di legge e di contratto, ivi inclusa l'aspettativa *post* comporto prevista dall'art. 41 del vigente CCNL.

Durante l'intero periodo richiesto, il lavoratore interessato sarà tenuto ad astenersi dallo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa e il beneficio non sarà computato nell'anzianità di servizio, né sarà utile ai fini della maturazione delle ferie, delle festività sopresse, dei P.I.R. ove spettanti, della tredicesima e quattordicesima mensilità e del PDR.

Il congedo non produrrà effetti neanche ai fini previdenziali, ferma restando la facoltà per ciascun interessato di riscattare il periodo fruito mediante versamento dei relativi contributi previdenziali, secondo quanto previsto dalla normativa in materia di contribuzione volontaria.

MODALITÀ OPERATIVE PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI

Per poter accedere ai benefici in argomento ciascun lavoratore interessato, che soddisfi i requisiti soggettivi sopra richiamati, dovrà presentare alla propria Funzione di Amministrazione del Personale la **richiesta di autorizzazione** al riconoscimento della titolarità dei benefici di cui alla Legge n. 106/2025 utilizzando il modello allegato al presente Comunicato.

Come previsto dall'Accordo Sindacale intervenuto sul tema, tale richiesta dovrà essere necessariamente corredata da copia del **verbale di invalidità civile** (proprio e/o del/dei figlio/figli minore/i), oscurato nella diagnosi, che attesti la sussistenza di un grado di invalidità civile pari o superiore al 74% nonché l'eventuale scadenza della stessa. Laddove la richiesta sia correlata all'invalidità civile del proprio figlio, dovrà inoltre essere riportata la data di raggiungimento della maggiore età dello stesso.

All'interno del modello dovrà altresì essere debitamente compilata la sezione contenente l'attestazione che l'invalidità civile è stata determinata da una delle condizioni sanitarie previste dalla norma di legge (malattie oncologiche, in fase attiva o in *follow-up* precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare).

Una volta ricevuto il riscontro positivo e acquisita la titolarità dei benefici, ciascun interessato dovrà presentare, di volta in volta, la **richiesta di effettiva fruizione** dei benefici con un **preavviso di norma pari a 2 giorni**, utilizzando la modulistica che gli verrà fornita dall'Azienda.

A tal riguardo, si precisa sin da ora che nelle richieste di fruizione dei permessi orari *ex lege* 106, si dovrà dichiarare di essere in possesso della prescrizione medica relativa alle cure, visite o esami medici da effettuare e, successivamente all'effettiva fruizione dell'assenza, si dovrà presentare alla propria Funzione di Amministrazione del Personale l'attestazione rilasciata dalla struttura presso cui sono state effettuate le prestazioni sanitarie prescritte comprovante l'effettuazione (da parte propria o del proprio figlio) delle suddette prestazioni.

Non sarà, invece, necessario presentare - né per i permessi orari né per il congedo - alcuna domanda all'INPS.

FASE TRANSITORIA

In coerenza con le previsioni dell'intesa sindacale del 28 maggio u.s., al ricorrere delle condizioni previste sarà possibile chiedere la conversione in permessi retribuiti ai sensi della Legge n. 106/2025 delle eventuali assenze

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveTuteleExLegge106/2025

Noi di Poste



orarie già fruite nel periodo gennaio - giugno 2026 a titolo di permessi a recupero ex art. 34 del CCNL non recuperati, permessi per festività soppresse, PIR, permessi orari derivanti dalle richieste di smonetizzazione.

Una volta acquisita la titolarità alla fruizione dei benefici ex *lege* n. 106, il lavoratore interessato, al fine di ottenere il riconoscimento retroattivo dei suddetti permessi, dovrà presentare apposita richiesta alla propria Funzione di Amministrazione del Personale, allegando la documentazione idonea a comprovare la sussistenza dei requisiti necessari per la legittima fruizione dei benefici già al momento dell'utilizzo del diverso titolo di assenza.

Roma, 17 giugno 2026

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveTuteleExLegge106/2025

NoidiPoste



Modello 1 - Richiesta di autorizzazione al riconoscimento della titolarità dei benefici di cui alla Legge n. 106/2025 (Modulo da inviare tramite mail alla propria Funzione di Amministrazione del Personale).

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a il _____ a _____
Prov. _____, Codice Fiscale _____, dipendente di _____ con matricola n. _____,
residente nel Comune di _____ in via/piazza _____
n. civico _____ Prov. _____ CAP _____,

CHIEDE

il riconoscimento, a far data dal _____, **[inserire la data di compilazione del modulo o 1 gennaio 2026 laddove interessati al riconoscimento retroattivo dei permessi]** del diritto alla fruizione dei benefici previsti dalla Legge n. 106/2025 **[laddove il verbale di invalidità prodotto a supporto della richiesta riporti una data di scadenza aggiungere: "sino alla data del _____ apposta sul verbale di invalidità quale data di scadenza della condizione sanitaria riconosciuta"; oppure, nel caso di richiesta connessa all'invalidità del figlio minore aggiungere: "sino alla data del _____, corrispondente al compimento della maggiore età del proprio figlio _____"]**.

A tal riguardo, il/La sottoscritto/a allega alla presente richiesta **[barrare la/le casella/e di proprio interesse]**:

- ☐ copia del proprio **verbale di invalidità civile**, oscurato nella sola diagnosi, riportante un **grado di invalidità civile pari o superiore al 74%** nonché, **ove presente, l'eventuale scadenza** della stessa;
- ☐ copia del verbale di invalidità civile del/dei proprio/i figlio/figli minore/i _____ **[riportare il nome e cognome, il codice fiscale e la data di nascita dello stesso/degli stessi]** oscurato nella sola diagnosi, riportante un **grado di invalidità civile pari o superiore al 74%** o un'invalidità civile con diritto all'**indennità di frequenza** nonché, **ove presente, l'eventuale scadenza** della condizione di invalidità.

Inoltre, il/La sottoscritto/a _____, con riferimento alla suddetta condizione di invalidità, **dichiara** altresì sotto la propria responsabilità, **ai sensi del DPR n. 445/2000** e consapevole delle sanzioni civili e penali previste in caso di dichiarazioni false o mendaci, **che il riconoscimento dell'invalidità è avvenuto in relazione ad almeno una delle condizioni sanitarie previste dalla Legge n. 106/2025 (malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce, malattie invalidanti o croniche, anche rare).**

Con riferimento all'invalidità civile in argomento, il/La sottoscritto/a si impegna, inoltre, a comunicare per iscritto alla propria Funzione di Amministrazione del Personale ogni eventuale variazione inerente alla percentuale di invalidità civile o alla scadenza della stessa, tempestivamente e comunque entro e non oltre 30 giorni dall'insorgere della variazione.

Le dichiarazioni di cui sopra sono rese nella consapevolezza che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, in coerenza con quanto previsto dall'art. 76 del DPR n. 445/2000.

Resta ferma la valutazione di ogni comportamento difforme a tutti gli effetti di legge e di contratto.

[Luogo] _____, **[data]** _____

Firma _____

RisorseUmaneOrganizzazione

NuoveTuteleExLegge106/2025

NoidiPoste

