



## ISTITUTO COMPRENSIVO MINERVINO DI LECCE

Scuola dell'Infanzia – Primaria e Secondaria di primo grado

con percorso ad Indirizzo Musicale

**Sedi: Minervino di Lecce - Santa Cesarea Terme - Castro**

**Via Duca degli Abruzzi - 73027 Minervino di Lecce (Le)**

Tel. 0836.818087 - [leic836009@pec.istruzione.it](mailto:leic836009@pec.istruzione.it)

[leic836009@istruzione.it](mailto:leic836009@istruzione.it) - [www.icminervino.le.edu.it](http://www.icminervino.le.edu.it)

C.M. LEIC836009 C.F. 92012770753



Circolare n. 55

Minervino, 01.10.2026

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE  
MINERVINO DI LECCE  
Prot. 0007365 del 01/10/2026  
VII (Uscita)

Al personale scolastico

All'Ufficio del Personale

Al Dsga

Al Registro elettronico – Bacheca

Al sito web dell'Istituto

**Oggetto:** Legge 18 luglio 2025, n. 106 – Misure di tutela per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. Congedo fino a 24 mesi e ulteriori permessi retribuiti.

Si informa tutto il personale che la 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”*, ha introdotto nuove specifiche misure di tutela a favore dei lavoratori affetti da determinate patologie.

La legge, entrata in vigore il 9 agosto 2025, integra le forme di tutela già previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, con l'obiettivo di consentire ai lavoratori interessati di affrontare le necessità connesse alla propria condizione di salute salvaguardando, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla legge, la conservazione del posto di lavoro.

### 1. Destinatari delle misure di tutela

Le disposizioni si applicano ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati affetti:

- da malattie oncologiche;
- da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che determinino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Il possesso dei requisiti sanitari deve essere comprovato mediante la documentazione prevista dalla normativa.

Le misure introdotte dalla legge n. 106/2025 si affiancano alle altre tutele previste dall'ordinamento e dalla contrattazione collettiva, senza sostituirle, salvo nei casi espressamente disciplinati dalla legge.

### 2. Congedo fino a 24 mesi per la conservazione del posto

L'art. 1 della legge n. 106/2025 riconosce al lavoratore in possesso dei requisiti la facoltà di richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, della durata massima complessiva di 24 mesi.

Il congedo è finalizzato a consentire al dipendente di affrontare la patologia e le correlate esigenze terapeutiche, assicurando la conservazione del posto di lavoro.

Durante tale periodo:

- è garantita la conservazione del posto di lavoro;
- non è prevista la corresponsione della retribuzione;
- non è consentito lo svolgimento di attività lavorativa;

- il periodo non rileva ai fini dell'anzianità di servizio;
- il periodo non è utile ai fini previdenziali.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere il riscatto del periodo di congedo ai fini previdenziali, mediante il versamento della relativa contribuzione secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente.

### **3. Carattere residuale del congedo e decorrenza**

Il congedo previsto dall'art. 1 della legge n. 106/2025 può essere fruito successivamente all'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, retribuita o non retribuita, eventualmente spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Il nuovo istituto costituisce, pertanto, un'ulteriore forma di tutela e non determina la sostituzione o l'assorbimento degli altri istituti di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Restano comunque applicabili le eventuali disposizioni di maggior favore previste dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina del rapporto di lavoro.

### **4. Rapporto con il periodo di comportamento**

Il congedo di cui all'art. 1 della legge n. 106/2025 si configura come ulteriore istituto rispetto agli ordinari periodi di assenza per malattia.

Esso consente al lavoratore interessato, una volta esauriti gli altri periodi di assenza giustificata spettanti, di usufruire dell'ulteriore periodo di tutela previsto dalla legge, finalizzato alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di congedo non concorre alla maturazione dell'anzianità di servizio né produce effetti ai fini previdenziali, fatta salva la possibilità di riscatto contributivo prevista dalla normativa.

### **5. Documentazione e certificazione della patologia**

Per poter accedere alle misure previste dalla legge, la condizione patologica deve essere attestata mediante idonea certificazione rilasciata:

- dal medico di medicina generale;
- dal medico specialista operante presso una struttura sanitaria pubblica;
- dal medico specialista operante presso una struttura sanitaria privata accreditata che abbia in cura il lavoratore.

La documentazione dovrà essere presentata secondo le modalità previste dalla normativa vigente, assicurando il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati personali.

### **6. Dieci ore annue aggiuntive di permesso retribuito**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la legge n. 106/2025 prevede un'ulteriore misura di tutela consistente nel riconoscimento di 10 ore annue di permesso retribuito, aggiuntive rispetto agli istituti di assenza già previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le ore possono essere utilizzate per:

- visite mediche;
- esami strumentali;
- analisi chimico-cliniche;
- analisi microbiologiche;
- cure mediche frequenti.

La misura è riconosciuta ai lavoratori 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%.

Per i lavoratori dipendenti, la disciplina applicativa è stata ulteriormente precisata dall'INPS con circolare n. 152 del 19 dicembre 2025.

### **7. Applicazione al personale scolastico**

Le ulteriori 10 ore annuali di permesso costituiscono una misura aggiuntiva rispetto agli istituti di assenza e ai permessi già riconosciuti dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile al personale scolastico.

Pertanto, la fruizione di tali permessi non pregiudica gli ulteriori diritti eventualmente spettanti al dipendente in presenza dei relativi presupposti.

Per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, il trattamento economico relativo ai periodi di

permesso è assistito da contribuzione obbligatoria, secondo le modalità previste dall'INPS per la Gestione pubblica.

#### **8. Cumulo e compatibilità con le altre forme di tutela**

Le misure introdotte dalla legge n. 106/2025 si aggiungono, nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa, agli ulteriori istituti di tutela giuridica ed economica eventualmente spettanti al lavoratore.

Restano pertanto ferme, ove ne ricorrano i presupposti, le disposizioni concernenti:

- le assenze per malattia;
- i benefici previsti dalla Legge n. 104/1992;
- i congedi;
- gli ulteriori permessi e istituti di tutela previsti dalla legislazione vigente;
- le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva applicabile.

#### **9. Divieto di svolgimento di attività lavorativa durante il congedo**

Per tutta la durata del congedo previsto dall'art. 1 della legge n. 106/2025, il dipendente non può svolgere alcuna attività lavorativa.

Il divieto si applica indipendentemente dalla natura dell'attività eventualmente esercitata e dal soggetto presso il quale essa venga svolta, anche qualora si tratti di un diverso datore di lavoro o di attività esercitata in altra forma.

#### **10. Priorità nell'accesso al lavoro agile**

La normativa riconosce inoltre, al termine della fruizione del congedo, una specifica tutela in materia di lavoro agile.

Il lavoratore che abbia usufruito del congedo ha diritto di precedenza nell'accesso al lavoro agile, qualora tale modalità sia compatibile con le mansioni assegnate e con le esigenze organizzative dell'Amministrazione, nel rispetto della disciplina vigente.

Tale previsione non determina un diritto automatico alla prestazione lavorativa in modalità agile, ma riconosce una posizione di priorità nell'accesso a tale modalità, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa.

#### **11. Presentazione della richiesta**

Il personale interessato alle misure previste dalla legge n. 106/2025 dovrà presentare apposita istanza all'Istituzione scolastica, utilizzando le modalità adottate dall'Amministrazione per la gestione delle assenze. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione necessaria a dimostrare il possesso dei requisiti previsti dalla legge, nel pieno rispetto della normativa in materia di riservatezza e protezione dei dati personali.

L'Amministrazione provvederà alla verifica della sussistenza dei requisiti e alla conseguente gestione dell'assenza secondo il regime giuridico ed economico previsto dalla normativa applicabile.

#### **12. Protezione dei dati personali**

L'eventuale documentazione di natura sanitaria trasmessa dal dipendente sarà trattata esclusivamente per gli adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro e delle relative assenze, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Si invita il personale interessato a produrre, ove possibile, esclusivamente la documentazione contenente le informazioni necessarie alla verifica dei requisiti previsti dalla legge, evitando la comunicazione di dati sanitari eccedenti o non pertinenti rispetto alla finalità amministrativa.

#### **13. Finalità della presente informativa**

La presente circolare è adottata con finalità di informazione e sensibilizzazione del personale, al fine di assicurare una conoscenza preventiva delle nuove misure di tutela introdotte dalla legge n. 106/2025.

Per gli aspetti non disciplinati dalla presente informativa si rinvia alla Legge 18 luglio 2025, n. 106, alle disposizioni e indicazioni applicative dell'INPS, alla normativa vigente e alla contrattazione collettiva applicabile al personale scolastico.

Si allegano alla presente:

**Allegato 1** – Modulo di istanza per il riconoscimento dei benefici previsti dalla Legge n. 106/2025.

**Allegato 2** – Modulo di richiesta dei permessi retribuiti previsti dalla Legge n. 106/2025.



**LA DIRIGENTE SCOLASTICA**

**Prof. ssa Daniela De Salvatore**

(Documento informatico sottoscritto con firma elettronica digitale  
ai sensi degli artt. 21 e 23 del D.Lgs. n. 82/2005)