



Neue gesetzliche Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer mit schweren Erkrankungen

Seit dem 9. August 2025 gilt das Gesetz Nr. 106/2025. Es stärkt die Rechte von Arbeitnehmern mit onkologischen, invalidisierenden oder chronischen Erkrankungen – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor sowie für Selbstständige.

1. Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung

Arbeitnehmer mit einem anerkannten Invaliditätsgrad von mindestens 74 Prozent können bis zu 24 Monate unbezahlten Sonderurlaub nehmen – entweder durchgehend oder in Teilabschnitten.

Rahmenbedingungen:

- Der Urlaub ist unbezahlt.
- Er zählt nicht zur Dienstzeit und beeinflusst nicht die Rentenansprüche.
- Arbeitnehmer können freiwillig Rentenbeiträge nachzahlen.
- Während des Urlaubs besteht Kündigungsschutz.
- Jegliche Erwerbstätigkeit ist untersagt.
- Der Anspruch gilt erst, wenn alle anderen gerechtfertigten Abwesenheitszeiten ausgeschöpft sind – etwa Krankheit, unbezahlte Freistellung oder Sonderurlaub laut Kollektivvertrag.

2. Neue bezahlte Freistunden für medizinische Zwecke

Ab dem 1. Januar 2026 erhalten Arbeitnehmer mit aktiven oder kürzlich behandelten onkologischen Erkrankungen sowie mit chronischen oder invalidisierenden Krankheiten – auch seltene – zusätzlich zehn Stunden bezahlten Sonderurlaub pro Jahr.

Voraussetzungen:

- Ärztliche Verschreibung durch Haus- oder Facharzt einer öffentlichen oder akkreditierten Einrichtung.
- Verwendung für medizinische Untersuchungen, Laboranalysen oder häufige Behandlungen.
- Auch Eltern minderjähriger Kinder mit denselben Erkrankungen haben Anspruch.

Vergütung:

- Der Arbeitgeber zahlt den Lohn weiter und erhält eine Rückerstattung über die INPS-Beiträge.

Freundliche Grüße

Ihr ELAS-Team

Meran, am 26/09/2025

Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. Elas übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.



Nuove misure di tutela per i lavoratori affetti da gravi patologie

Dal 9 agosto 2025 è in vigore la Legge n. 106/2025, che rafforza i diritti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche. Le disposizioni si applicano sia al settore pubblico che privato, nonché ai lavoratori autonomi.

1. Congedo straordinario non retribuito per gravi patologie

I lavoratori con un grado di invalidità riconosciuto pari almeno al 74% possono usufruire di un congedo straordinario non retribuito fino a 24 mesi, da fruire in modo continuativo o frazionato.

Condizioni:

- Il congedo non è retribuito.
- Non viene considerato ai fini dell'anzianità di servizio né per il calcolo della pensione.
- Il lavoratore può versare volontariamente i contributi previdenziali.
- Durante il periodo di congedo è garantita la tutela contro il licenziamento.
- È vietato svolgere qualsiasi attività lavorativa.
- Il diritto al congedo scatta solo dopo aver esaurito tutte le altre assenze giustificate previste (malattia, aspettativa non retribuita, congedi previsti dal contratto collettivo).

2. Nuove ore retribuite per finalità mediche

Dal 1° gennaio 2026, i lavoratori affetti da patologie oncologiche attive o recentemente trattate, nonché da malattie croniche o invalidanti – anche rare – hanno diritto a dieci ore annue di permesso retribuito per motivi medici.

Requisiti:

- Prescrizione medica da parte del medico di base o da uno specialista di una struttura pubblica o accreditata.
- Utilizzo per visite mediche, analisi di laboratorio o trattamenti frequenti.
- Il diritto spetta anche ai genitori di figli minorenni affetti dalle stesse patologie.

Retribuzione:

- Il datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione e riceve il rimborso tramite i contributi INPS.

Cordiali saluti

Il vostro Team ELAS

Merano, lì 26/09/2025

Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere legale per una specifica situazione. ELAS non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.