

Scheda di analisi e commento delle recenti normative inerenti lavoratrici e lavoratori affetti da patologie oncologiche (e altre patologie)

LEGGE 18 luglio 2025, n. 106 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.

Dal 9 agosto 2025 è entrata in vigore la legge, che prevede che i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento:

possono richiedere un periodo di **congedo non indennizzato, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi**. Durante il periodo di congedo la lavoratrice/il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, non può svolgere alcuna attività lavorativa; la fruizione del congedo è compatibile con altri benefici economici o giuridici e decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata (con o senza retribuzione) spettanti al dipendente a qualunque titolo. Sono fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio **nè** a fini previdenziali, ma è prevista la possibilità di riscatto previdenziale mediante il versamento dei relativi contributi.

La certificazione delle malattie che danno diritto alla tutela è rilasciata dal MMG o specialista del SSN, verificabile anche attraverso il Sistema tessera sanitaria e il fascicolo sanitario elettronico. Al termine del congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad **accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile**. La sospensione della prestazione da parte del lavoratore autonomo senza diritto al corrispettivo si applica per un periodo non superiore ai 300 giorni per anno solare.

- **A decorrere dal 1 gennaio 2026 anche i dipendenti affetti da patologie oncologiche in follow-up precoce e i genitori di figlio minorenni nella medesima situazione, hanno diritto a dieci ore annue di permesso**, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Per le ore di permesso si applica la **disciplina prevista per i congedi di malattia nei casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, pertanto oltre alla contribuzione figurativa si ha diritto all'erogazione di un'indennità economica nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa contrattuale vigente.**

Viene inoltre istituito un fondo per l'istituzione e il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, che sarà disciplinato con decreto del Ministero dell'università e della ricerca.

Per “malattie croniche ed invalidanti” si intendono quelle elencate all’allegato 8 del D.P.C.M. 12 gennaio 2017 LEA, mentre per “malattie rare” sono quelle identificate agli artt. 2, 4 commi 4 e 5 della L. 175/2021 nonché quelle dell’allegato 7 del D.P.C.M. 12 gennaio 2017 LEA pubblicato sulla G.U. Supplemento Ordinario n. 65 del 18 marzo 2017.

Commento

La scorsa estate ha finalmente visto la luce una proposta legislativa che è stata lungamente discussa in Parlamento, e ci ha visti apportare contributi in audizione in diverse occasioni (cfr Circolare Prot. SOC2150/SS/md del 5 ottobre 2021 e Circolare Prot. SOC2315/SS/II dell’11 maggio 2023). L'intento principale della proposta è quello di offrire la possibilità a lavoratrici e lavoratori affetti da patologie oncologiche o da malattie invalidanti e croniche con disabilità riconosciuta almeno pari al 74% di richiedere un periodo di congedo non superiore a 24 mesi al termine del cosiddetto "periodo di comparto", in modo da poter salvaguardare per un ulteriore periodo il proprio posto di lavoro. E' certamente apprezzabile l'intento del legislatore di intervenire per estendere una tutela già prevista per legge e rispetto alla quale numerosi CCNL intervengono in modo migliorativo. Opportuno segnalare in questa sede che i lavoratori riconosciuti con disabilità o patologie croniche hanno in ogni caso diritto all'applicazione di accomodamenti ragionevoli prima di poter procedere con un eventuale licenziamento al termine dei periodi di congedo previsti.

Una nota di particolare merito è da assegnare al recepimento delle richieste Cisl di prevedere un accesso prioritario – che andrà coordinato con le altre previsioni simili – al lavoro agile e di non perimetrare la possibilità di utilizzo ad una determinata patologia, ma estenderla a tutte le patologie invalidanti e croniche, anche rare, valutate come bisognose di sostegni medio-alti e pari ad una invalidità/disabilità almeno del 74%. Del tutto apprezzabili anche l'estensione del diritto ai permessi esteso anche a ciascun genitore di figli con disabilità (il diritto di un genitore non pregiudica il diritto dell'altro, per ciascun figlio).

Non sono state, invece, accolte le richieste relative ad oneri di comunicazione in capo al datore di lavoro - inerenti il congedo di malattia, il comparto, gli accomodamenti ragionevoli –, la previsione di contribuzione figurativa del congedo, l'incentivazione della contrattazione collettiva che innovi in materia e la previsione di un monitoraggio partecipato dell'attuazione con pubblicazione delle risultanze.

In relazione all'applicazione, la Circolare Inps n.152 del 2025 esplicita che per i figli minorenni il requisito legato al riconoscimento di disabilità è riconosciuto se beneficiari dell'indennità di frequenza, che per la fruizione dei permessi è necessaria una prescrizione di visita, esame strumentale, analisi o cure da parte del MMG o medico specialista del SSN o struttura accreditata e la seguente attestazione rilasciata dalla struttura. Esplicita, inoltre, che il diritto spetta ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, e non è applicabile ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.

LEGGE 7 dicembre 2023, n. 193 Disposizioni per la prevenzione delle discriminazioni e la tutela dei diritti delle persone che sono state affette da malattie oncologiche. ("Diritto all'oblio oncologico")

La legge n.193 prevede disposizioni in materia di parità di trattamento, non discriminazione e garanzia del diritto all'oblio delle persone guarite da patologie oncologiche.

Nello specifico, il «diritto all'oblio oncologico» è il diritto delle persone guarite da una patologia oncologica di non fornire informazioni né subire indagini in merito alla propria pregressa condizione patologica, il cui trattamento attivo sia concluso senza recidive da più di 10 anni, ridotti a 5 anni se la patologia è insorta prima dei 21 anni, nei seguenti ambiti:

- **Accesso ai servizi bancari, finanziari, di investimento e assicurativi e ogni altro tipo di contratto.** Non è ammessa la richiesta di tali informazioni pre-contrattuali relative allo stato di salute della persona fisica contraente. Il diritto riguarda anche la fornitura di adeguate informazioni e la menzione nei moduli e formulari, senza costi aggiuntivi per il contraente, il divieto di visite mediche e accertamenti sanitari, l'utilizzo di informazioni precedentemente fornite, pena la nullità rilevabile d'ufficio delle clausole difformi in costanza di efficacia del contratto, a vantaggio del contraente.
Dopo una lunga attesa, lo scorso 26.01.2026 è stato pubblicato in G.U. il provvedimento IVASS n. 169 del 15.01.2026 di modifiche ed integrazioni ai regolamenti assicurativi con cui vengono disciplinate le modalità attuative. Manca ora l'ultimo provvedimento del Comitato Interministeriale per il Credito e il Risparmio (Cicr) che estenderà le tutele al settore bancario, da emanarsi entro 6 mesi dalla legge.
- **Adozione.** La legge 184/1983 viene modificata, prevedendo che le indagini sulla salute degli aspiranti genitori non possono riportare tali informazioni. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro della giustizia del 9 agosto 2024, pubblicato in G.U. n. 215 del 13.09.2024, sono state definite le modalità attuative.
- **Accesso alle procedure concorsuali e selettive, al lavoro e alla formazione professionale.** Ai fini dell'accesso alle procedure concorsuali e selettive, pubbliche e private, se previsto l'accertamento di requisiti psico-fisici o sulla salute dei candidati, è fatto divieto di richiedere tali informazioni. Il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute, n. 4/2026, illustrato di seguito, sentite le organizzazioni di pazienti oncologici, ha definito le specifiche politiche attive per assicurare eguaglianza di opportunità nell'inserimento e nella permanenza nel lavoro, nella fruizione dei relativi servizi e nella riqualificazione dei percorsi di carriera e retributivi. Il Decreto Ministero Salute 22 marzo 2024 ha poi introdotto termini ridotti (fino a 1 anno) per specifiche patologie e il Decreto Ministero della Salute 5 luglio 2024 ha disciplinato le modalità per la certificazione. Si precisa che la certificazione non è obbligatoria o necessaria per tutti, ma **riguarda solo parte degli ex pazienti oncologici, ovvero quelli che avevano già in essere mutui, assicurazioni o contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore della legge e che presentano clausole in qualche modo peggiorative a causa della patologia.**

Commento

La legge 193/2023, frutto di un'azione congiunta che come parti sociali abbiamo agito su più livelli, sfociata nella proposta di legge del Cnel del 2023 intitolata "Tutela del diritto all'oblio delle persone guarite da patologie oncologiche" ha finalmente avviato il percorso necessario a superare le discriminazioni di cui erano oggetto le persone guarite da patologie oncologiche. E' questo uno dei casi in cui il ruolo costituzionalmente riconosciuto del Cnel di presentare proposte di legge già istruite e definite offre al legislatore la possibilità di procedere speditamente con la promulgazione.

Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 gennaio 2026, di concerto con il Ministro della Salute, n. 4/2026, di attuazione della legge n. 193/2023 sull'oblio oncologico.

Il decreto fa riferimento a "coloro che siano stati affetti da patologia oncologica" e "persone guarite da patologie oncologiche", estendendo il concetto sia i soggetti dichiarati guariti dal cancro sia i soggetti che, pur in assenza di evidenza attuale di malattia, sono sottoposti a trattamenti prolungati (trattamenti adiuvanti o di follow up); condizione che non consente di ritenere malati i soggetti ma non permette ancora di essere dichiarati guariti.

Tali destinatari sono considerati soggetti in condizione di fragilità e beneficiano delle seguenti misure di politica attiva:

- **Programma GOL**, Percorso 4 Lavoro ed Inclusione;
- **Fondo Nuove Competenze**, che prevede contributi finanziari per i datori di lavoro privati – anche a partecipazione pubblica - che hanno stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori;
- **Assegno di Inclusione (ADI)**;
- **Supporto per la formazione e il lavoro, misura di attivazione al lavoro**, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate rivolto a persone occupabili (cioè abili al lavoro), di età compresa tra i 18 e i 59 anni, che non rientrano nei criteri previsti per l'ADI, ma che si trovano in condizioni di fragilità economica o rischio di esclusione sociale. La misura determina l'accesso per l'interessato ad un beneficio economico quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa;
- **Accomodamenti ragionevoli**. I datori di lavoro, previa integrazione della valutazione dei rischi e sentito il medico competente sono tenuti ad adottare misure che permettano ai lavoratori di rientrare o permanere nel posto di lavoro, conciliare le esigenze di cura con l'attività lavorativa ed evitare discriminazioni.

Commento

L'ultimo decreto attuativo della legge 193/2023 è opportunamente intervenuto per estendere ancora il perimetro degli aventi diritto, in modo da potersi rivolgere a quell'ampia platea di persone che, pur non potendo essere definita guarita dalla patologia oncologica, è sottoposta a trattamenti di cura prolungati che non impediscono l'inserimento o la permanenza in attività lavorative. L'emanazione del decreto segue ad una consultazione delle organizzazioni di pazienti oncologici iscritte nella sezione Reti associative del RUNTS con forma giuridica di associazioni di secondo livello, ma non del partenariato socio-economico, nonostante si tratti di una norma inerente la prevenzione di discriminazioni e la tutela, con riferimento a procedure concorsuali, al lavoro e alla formazione professionale.

Molto interessante la definizione formale della procedura per l'attivazione di accomodamenti ragionevoli, che potrà essere applicata anche per gli altri lavoratori con disabilità.

La contrattazione collettiva potrà definire maggiormente nel dettaglio tale procedura, riconoscendo l'opportuno ruolo alle rappresentanze sindacali.