

Circolare n° 16/2025

MALATI ONCOLOGICI: NOVITA'

Con la legge 106/2025 il Senato ha approvato in via definitiva il disegno di legge sulla conservazione del posto di lavoro per i malati oncologici. Quali sono le misure contenute nel provvedimento?

Tipo di tutela	Descrizione
Congedo biennale	Periodo di congedo non retribuito fino a 24 mesi con conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore non può svolgere altre attività lavorative.
Smart working	Diritto prioritario allo smart working dopo il congedo, se la mansione lo consente.
Permessi di lavoro per visite, esami e cure	Ulteriori 10 ore annue di permessi retribuiti per esami, cure e visite mediche. Esteso ai genitori di minori malati.
Lavoratori autonomi	Sospensione dell'attività fino a 300 giorni per anno solare per i lavoratori autonomi con malattie invalidanti o croniche (anziché 150 giorni previsti dalla normativa vigente).

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Si prevede in primo luogo, che i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da **malattie oncologiche**, nonché da **malattie invalidanti o croniche**, anche rare, che comportano un grado di **invalidità** pari o **superiore al 74%**, possano richiedere un **periodo di congedo**, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi (solo a seguito di esaurimento di altri periodi di assenza giustificata previsti dalla normativa o dalla contrattazione). Durante il periodo di congedo il **dipendente conserva il posto di lavoro**, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo è **compatibile** con la concorrente fruizione di **altri eventuali 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. Il periodo di congedo **non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali**.

Si specifica ancora come e il dipendente può comunque procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria a normativa vigente. Sono comunque fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva o della disciplina applicabile al proprio rapporto di lavoro.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

La **certificazione delle malattie** è rilasciata dal **medico di medicina generale** o dal **medico specialista**, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore. A tal riguardo si prevede che ai fini della verifica e del controllo delle condizioni previste, possono essere utilizzati i dati disponibili nel Sistema Tessera Sanitaria e nel Fascicolo Sanitario Elettronico, secondo le modalità definite dalla normativa vigente.

SMART WORKING

Alla fine del periodo di congedo, il lavoratore dipendente affetto da malattie oncologiche, invalidanti e croniche per lo svolgimento della propria attività lavorativa ha **diritto prioritariamente** a volgere l'attività lavorativa in modalità agile, se la prestazione lavorativa lo consente.

Questa nuova priorità all'accesso allo smart working va ad aggiungere alle altre previste dalla normativa vigente (art. 33, c. 6-bis, L. 104/1992 e art. 18, c. 3-bis, L. 81/2017) in base alle quali il datore è tenuto a dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile rivolte:

- dai dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero **fino al 3 anno di vita del figlio disabile** o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una **persona con disabilità**;
- dai dipendenti con almeno un **figlio fino a 12 anni di età** o di **qualsiasi età** se in condizione di disabilità grave;
- dai **dipendenti con disabilità grave** o che rientrano nella nozione di **caregiver familiare**.

Si ricorda infatti che:

1. il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro;
2. il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni;
3. per quanto il concetto di "priorità" sia profondamente distinto da quello di "diritto" (che era stato riconosciuto a taluni soggetti durante il periodo di emergenza COVID), le aziende che introducono o hanno introdotto smart working all'interno delle loro realtà, benché siano chiamate a definire tale modalità tramite singoli accordi individuali, dovranno considerare la presenza di queste situazioni di priorità, onde evitare gli effetti negativi evidenziati, nonché il contenzioso con gli stessi dipendenti.

PERMESSI DI LAVORO PER VISITE, ESAMI STRUMENTALI E CURE MEDICHE

Si prevede poi, con decorrenza dall'anno 2026, per i **lavoratori dipendenti**, pubblici e privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, oppure affetti da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 %, **o aventi figli minorenni** affetti dalle malattie e condizioni di invalidità in oggetto, il diritto a **10 ore annue di permesso**, con relativa indennità e copertura previdenziale figurativa,

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - **@PEC:** g.ulivi@consulentidellavoropec.it - **Tel:** 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

per specifiche esigenze e in via aggiuntiva rispetto ai permessi già spettanti in base alla legislazione o ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il **diritto** è riconosciuto per lo **svolgimento di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche** o di cure mediche frequenti, a condizione che sussista una prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria, pubblica o privata, accreditata.

LAVORATORI AUTONOMI

Con riferimento al lavoro autonomo, si prevede che, al ricorrere di malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, la **sospensione dell'esecuzione della prestazione** dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte del lavoratore autonomo si applichi per un **periodo non superiore a 300 giorni** per anno solare, in luogo dei 150 giorni previsti, nella generalità dei casi dall'articolo 14 della L. 81/2017.

Si ricorda che tale articolo prevede, in via generale, che la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it
@mail: info@studioulivi.it - **@PEC:** g.ulivi@consulentidellavoropec.it - **Tel:** 329.3922600
Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)
Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)
Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze
C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489