



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le nuove tipologie di congedi e permessi per malattie oncologiche previste dalla Legge n. 106/2025

di Michele Donati

Nel corso del presente contributo saranno passate in rassegna le novità in tema di congedi e permessi introdotti dal Legislatore attraverso la Legge n. 106/2025 a favore di lavoratori che presentano malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

L'approfondimento dei tratti salienti della fonte in trattazione sarà preceduto da una ricognizione circa le misure già in precedenza previste per il nostro ordinamento a favore della medesima platea di lavoratori, al fine di meglio collocare l'impatto che potranno avere gli istituti introdotti dalla Legge n. 106/2025.

Una panoramica generale in tema di facilitazioni connesse a patologie oncologiche

Il diritto del lavoro italiano prevede opportunamente una serie di accorgimenti e facilitazioni a favore di lavoratori in condizioni di disabilità, nonché nei confronti dei loro familiari, e in ogni caso rispetto a coloro che si occupano dell'assistenza personale.

Se lo spettro di indagine si intende riferito alle sole patologie oncologiche, il contesto *ante* Legge n. 106/2025 si limitava sostanzialmente a quanto previsto dall'art. 8, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Siamo all'interno del contesto normativo che fornisce la disciplina del rapporto a tempo parziale e, in particolare, quella relativa alle fattispecie di trasformazione del contratto (da tempo pieno a parziale e viceversa).

Il comma 3 prevede il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di quei lavoratori – siano essi occupati nel settore pubblico o in quello privato – che risultino affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie ingravescenti, a causa delle quali residui una ridotta capacità lavorativa (anche e soprattutto quando ciò derivi dalla sottoposizione a terapie salvavita).

È necessario, in questo caso, il riconoscimento da parte della Commissione medica all'uopo istituita presso l'Usl competente territorialmente.



L'ultimo periodo del comma 3 prevede il diritto – esercitabile dal medesimo lavoratore – a richiedere una trasformazione del rapporto, uguale e contraria a quella sopra esaminata, da tempo parziale a tempo pieno.

Il successivo comma 4 prevede invece un più attenuato diritto di precedenza (nel lessico utilizzato dal Legislatore, una priorità) rispetto alla trasformazione del rapporto – sempre da tempo pieno a tempo parziale – nei confronti di quei lavoratori che, in virtù del loro rapporto di stretta parentela/familiarità, sono chiamati a svolgere un ruolo di assistenza nei confronti di malati oncologici.

La platea attualmente prevista (e che il Legislatore ha ridisegnato con il D.Lgs. n. 105/2022, di recepimento della Direttiva Comunitaria 2019/1158, aente ad oggetto la ridefinizione del bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro), e quindi potenzialmente interessata, comprende il coniuge, la parte di unione civile, il convivente di fatto, i figli, i genitori, nonché il lavoratore o la lavoratrice, che assista una persona convivente che versi nella condizione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992.

In tema di malati oncologici, è opportuno ricordare come il CCNL Terziario Confcommercio (art. 101) vada a riprendere il dettato dell'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, recependone pedissequamente il contenuto nel contesto dei datori di lavoro che applicano tale Contratto collettivo, facendo inoltre salve condizioni di miglior favore previste nei confronti del prestatore di lavoro.

Parallelamente a quelle esaminate in precedenza, sono poi previste nel nostro ordinamento le misure strutturali che mirano a consentire l'assistenza a familiari con disabilità, ovvero quelle a favore di lavoratori – sempre in condizione di disabilità – finalizzate in questo secondo caso a permettere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla luce della particolare condizione soggettiva.

Le misure strutturali sono collocabili in 3 diverse macrocategorie, delle quali 2, se vogliamo, più tradizionali, e una ulteriore di più recente introduzione:

? permessi (giornalieri e orari);

? periodi di congedo;

? lavoro agile.

Per quanto concerne i periodi di permesso retribuito, la fonte principale è costituita dall'art. 33, Legge n. 104/1992, che prevede:

? la possibilità per i genitori di figli con disabilità in condizione di gravità di optare alternativamente tra il prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno di vita ovvero la fruizione delle 2 ore di permesso giornaliero;



? la possibilità per i lavoratori (sia pubblici che privati) di fruire di 3 giorni su base mensile per l'assistenza a una persona in condizione di disabilità; è necessaria la sussistenza di un legame di parentela tra assistito e assistente, e in particolare quest'ultimo deve essere coniuge, parte di unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado (con estensione a parenti e affini entro il terzo grado in caso di mancanza o decesso di coniuge, parte di unione civile, convivente di fatto, o dei genitori, o ancora quando gli stessi genitori siano presenti ma ultrasessantacinquenni, e/o affetti a loro volta da patologie ingravescenti)[\[1\]](#);

? la possibilità per lavoratori con handicap in condizione di gravità di poter fruire alternativamente delle 2 ore di permesso giornaliero, ovvero dei 3 giorni su base mensile, oltre a poter scegliere la sede di lavoro a essi più vicina.

Per quanto concerne i periodi di congedo è possibile fare riferimento all'art. 42, comma 5 ss., D.Lgs. n. 151/2001, che prevede il congedo straordinario, il quale può avere durata massima pari a 2 anni, considerando l'intera carriera professionale del lavoratore.

Lo stesso art. 42, comma 5 ss., detta poi tutte le regole, ivi comprese quelle utili a determinare il trattamento economico, così come il congelamento della maturazione – in costanza di fruizione del congedo straordinario – di ferie, tredicesima e TFR (comma 5-*quinquies*).

Da ultimo, è possibile richiamare sia il dettato dell'art. 18, comma 3, Legge n. 81/2017, sia dell'art. 33, comma 6-*bis*; entrambi prevedono un diritto di priorità di accesso allo svolgimento del lavoro in modalità agile sia per coloro che direttamente presentano una condizione di disabilità con gravità, sia di chi, invece, riveste il ruolo di familiare addetto alla cura e all'assistenza.

La fisionomia della Legge n. 106/2025

La Legge n. 106/2025 presenta una fisionomia molto schematica e sintetica, composta da 4 articoli:

? il primo articolo riguardante i periodi di congedo riconosciuti a coloro che presentano patologie oncologiche, ovvero malattie invalidanti o croniche, anche rare;

? il secondo articolo contiene, invece, la disciplina inerente a permessi riconosciuti a coloro che debbono effettuare visite, esami strumentali e cure mediche, anche in questo caso connessi a patologie oncologiche, ovvero malattie invalidanti o croniche, anche rare;

? il terzo articolo mira a istituire un fondo per il conferimento di premi di laurea intitolati a pazienti affetti da patologie oncologiche;

? il quarto articolo, da ultimo, contiene previsioni specifiche finalizzate a destinare risorse al



potenziamento delle infrastrutture tecnologiche dell'INPS.

Sotto il profilo “culturale”, la legge in trattazione rappresenta un decisivo passo in avanti, andando a prevedere delle misure specifiche destinate a quei lavoratori che risultano affetti da patologie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, fornendo nuovi e mirati strumenti atti a consentire la conservazione del posto, così come lo svolgimento di visite mediche e terapie in tali circostanze previste.

Grazie alla Legge n. 106/2025, infatti, il *focus* del Legislatore non è più solo limitato – se si esaminano le disposizioni specificatamente previste per i lavoratori affetti da patologie oncologiche – al diritto a trasformare il rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa, ma si estende alla complessiva sussistenza del rapporto di lavoro (laddove la sola variazione del contratto non risulti sufficiente), nonché alla gestione delle assenze connesse allo svolgimento delle relative terapie.

Allo stesso tempo, la Legge n. 106/2025 fa salve tutte quelle situazioni che già potevano essere tutelate “di riflesso”, grazie all’attrazione in norme già presenti nel nostro ordinamento, collocandosi in posizione ulteriore di miglior favore.

I periodi di congedo introdotti dalla Legge n. 106/2025

L'art. 1, Legge n. 106/2025, introduce un particolare congedo a favore di coloro che risultino affetti da patologie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, dalle quali derivi un'invalidità pari o superiore al 74%.

Il congedo in trattazione, che può essere fruito in maniera continuativa o frazionata, può avere una durata massima non superiore a 24 mesi.

Durante la fruizione del congedo in trattazione, che in ogni caso può iniziare solo una volta fruite tutte le altre tipologie di assenza giustificata a qualsiasi titolo spettanti al lavoratore, viene meno il diritto alla retribuzione e a ogni altro riconoscimento economico e contributivo, ivi compresa la decorrenza dell'anzianità aziendale.

Di fatto, quindi, il congedo consente la possibilità di veder garantita la conservazione del rapporto di lavoro a favore di quei lavoratori affetti da patologie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, laddove, in sua assenza, tale garanzia sarebbe altrimenti venuta meno.

Per quanto concerne la sfera contributiva, l'art. 1 fa espresso riferimento alla possibilità in capo al dipendente di riscattare i periodi di fruizione del congedo mediante versamento della contribuzione volontaria.



Merita un approfondimento anche la locuzione «*esaurimento di periodi di assenza giustificata a qualsiasi titolo*» spettanti al lavoratore interessato, prima del quale non può avere inizio il periodo di congedo di cui all'art. 1, sottolineando come tale cognizione sia necessaria, oltre che ampia e complessiva, per poter dare poi inizio al congedo stesso.

Altro aspetto che connota il congedo di cui all'art. 1 è dato dalla tassativa assenza dallo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa da parte del lavoratore in costanza di sua fruizione; compatibile con lo stesso congedo è, però, la percezione di eventuali e ulteriori benefici economici e giuridici.

Il comma 2 individua le figure mediche che sono deputate al rilascio della necessaria certificazione medica attestante la sussistenza delle patologie sopra richiamate.

Sono, in tal senso, legittimanti le attestazioni rilasciate da medici di medicina generale, da quelli specialistici, ma anche da strutture (sia pubbliche che private) accreditate alla cura del lavoratore.

Il comma 3, coerentemente con la più recente azione del Legislatore, riconosce un diritto alla conservazione del rapporto analoga a quella disciplinata dal comma 1, anche nei confronti dei lavoratori autonomi che svolgono la propria attività in via continuativa con il committente, coerentemente con quanto previsto dall'art. 14, Legge n. 81/2017^[2].

In questo caso specifico, viene previsto che la sospensione possa essere applicata per un periodo non superiore a 300 giorni per ciascun anno solare.

Da ultimo, il comma 4 rappresenta un rafforzativo delle previsioni di cui all'art. 18, comma 3, Legge n. 81/2017, andando a prevedere a favore del lavoratore, una volta decorso il periodo di cui al comma 1, un diritto di precedenza rispetto alla collocazione in modalità agile (laddove naturalmente le condizioni generali di svolgimento della prestazione lo permettano).

Gli ulteriori permessi introdotti dalla Legge n. 106/2025

L'art. 2, Legge n. 106/2025, introduce, invece, un ulteriore plafond di permessi a favore di dipendenti (sia pubblici sia privati) che presentano le condizioni soggettive già esaminate in precedenza (patologie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, dalle quali derivi un'invalidità pari o superiore al 74%); anche in questo caso è necessaria la sussistenza di una documentazione medica che comprovi tale stato (e che, anche per tale finalità, può essere rilasciata tanto da un medico di medicina generale, quanto da uno specialista operante in una struttura sanitaria, sia pubblica sia privata, accreditata).

Viene, in tale contesto, esteso il diritto alla fruizione dei permessi in trattazione anche a lavoratori che risultino essere genitori di figli minorenni affetti da patologie oncologiche,



ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, dalle quali derivi un'invalidità pari o superiore al 74% (art. 2, comma 1, ultimo periodo).

I permessi in trattazione si sostanziano in ulteriori 10 ore di permesso su base annua e intendono consentire lo svolgimento di visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche.

Molto interessante il trattamento economico e normativo riservato dal Legislatore ai permessi in trattazione, la cui definizione è contenuta in via generale nel comma 2, e quindi declinata nei successivi commi 3 e 4, rispettivamente per il comparto privato e per quello pubblico.

Viene, in via generale, previsto dal comma 2 che il trattamento economico per le ore di permesso di cui al comma 1 si sostanzi nel riconoscimento di un'indennità determinata nella misura e secondo le regole già in essere per il trattamento di malattia.

Il successivo comma 3 declina il concetto di cui al comma precedente, rispetto al settore privato, andando a prevedere che l'indennità sia corrisposta anticipatamente dal datore di lavoro, con successivo conguaglio (in termini di minore contribuzione dovuta) da operarsi nei confronti dell'ente previdenziale di appartenenza.

Il comma 4 contiene, invece, le modalità operative da seguire nei confronti dei dipendenti occupati nel settore pubblico, andando a prevedere anche le modalità di copertura degli oneri derivanti dalla sostituzione di personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché di tutte le figure rispetto alle quali è prevista la sostituzione obbligatoria.

Da ultimo, il comma 5 stabilisce che le disposizioni dell'intero art. 2 troveranno applicazione a partire dal 1° gennaio 2026.

Tale passaggio appare quantomai opportuno, in quanto le misure di cui all'art. 2, differentemente da quelle di cui al precedente art. 1, presuppongono, tra l'altro, un adeguamento di talune strutture telematiche attualmente in essere; si pensi, ad esempio, al portale INPS e a un'eventuale necessità di "comunicazione e dialogo" derivante dal dettato dell'art. 2, comma 2, e quindi dal riconoscimento, per i permessi di cui all'art. 2, comma 1, del trattamento indennitario previsto in ipotesi di malattia (pare collegarsi a tale necessità il dettato dell'art. 4 della stessa Legge n. 106/2025).

Sul punto, un altro passaggio che necessiterà di una puntuale declinazione (e di opportune specificazioni) è quello inherente alle stesse locuzioni utilizzate dal Legislatore (indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia, come previsto dal comma 2, a cui fa seguito il richiamo al meccanismo del conguaglio previsto per il settore privato dal comma 3).

Rispetto al trattamento economico e normativo in caso di malattia è, infatti, opportuno ricordare:



? come sia centrale il ruolo giocato dalla contrattazione collettiva, anche rispetto alle eventuali previsioni di integrazioni da parte del datore di lavoro;

? che in taluni settori (quali ad esempio industria, artigianato e credito), l'inquadramento contributivo non prevede per determinate tipologie di lavoratori una compartecipazione dell'ente previdenziale al riconoscimento del trattamento indennitario in caso di malattia (si pensi ad esempio agli impiegati del settore artigiano, ovvero industriale).

[1] Riguardo a tali permessi, è opportuno ricordare come il D.Lgs. n. 105/2022 abbia, inoltre, consentito di superare il concetto di referente unico, andando ad ammettere la possibilità, sempre nel rispetto del limite di 3 giorni mensili per ciascuna persona assistita (consentendo anche la fruizione su base oraria) di prevedere più assistenti, rientranti comunque nella platea in precedenza descritta.

[2] Da notare come il richiamato art. 14, Legge n. 81/2017, preveda già una tutela in caso di malattia, maternità, infortunio, a favore dei lavoratori autonomi che svolgono in maniera continuativa la propria attività con il medesimo committente.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.

Convegno di aggiornamento

Novità estive in materia di lavoro: impatto nell'attività professionale

Scopri di più