

# DIRITTI E TUTELE DEI LAVORATORI DIPENDENTI IN CASO DI MALATTIE ONCOLOGICHE

Legge n. 106 del 18 luglio 2025  
Circolare Inps n. 152 del 19 dicembre 2025

a cura di  
Ezia **FORLEO**

Componente Centro Studi ANCL U.P. di Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

La legge 18 luglio 2025 n. 106, pubblicata sulla G.U. il 25 luglio 2025 detta alcune novità in tema di conservazione del posto di lavoro e di permessi in favore dei lavoratori con malattie oncologiche, invalidanti o croniche, nonché nei confronti di chi assiste un familiare nelle medesime condizioni. In questa guida, dopo aver esaminato le novità anche alla luce del documento di prassi (circolare Inps n. 152 del 19 dicembre 2025), ripercorriamo le tutele previste nel nostro ordinamento in favore dei lavoratori malati oncologici.

## **II CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE 18 LUGLIO 2025 N. 106**

Dal 9 agosto 2025, data di entrata in vigore della legge n. 106 del 18 luglio 2025, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, hanno la possibilità di gestire il posto di lavoro senza per questo rinunciare alle cure necessarie.

### ***Quali lavoratori?***

Tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da patologie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

### ***Che tipo di congedo?***

I lavoratori possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Questo avverrà, chiaramente dopo aver goduto di altri periodi di assenza previsti dalla legge o dal contratto collettivo applicato. Il periodo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici.

### ***Quali sono le caratteristiche del congedo?***

- Il dipendente conserva il posto di lavoro;
- Non matura alcun diritto alla retribuzione;
- È vietato svolgere qualsiasi tipo di attività lavorativa;
- Il periodo non viene computato nell'anzianità di servizio del dipendente;
- Il periodo non conta ai fini pensionistici ma il dipendente potrà procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi volontari;
- C'è la possibilità di frazionare il periodo di congedo e questo potrebbe ritornare utile in vista di eventuali periodi di ricovero programmati ovvero in caso di esecuzione di più cicli di chemio.

### ***Come si accede ai benefici?***

Il lavoratore che intende godere del congedo non retribuito deve avanzare richiesta direttamente al datore di lavoro previa dimostrazione della patologia tramite una certificazione rilasciata dal medico di base o da uno specialista che operi in una struttura pubblica o privata accreditata che ha in cura il lavoratore. Ai fini della verifica e del controllo delle condizioni previste, possono essere utilizzati i dati disponibili del Sistema tessera sanitaria e nel fascicolo sanitario elettronico, secondo le modalità definite dalla normativa vigente.

### ***Cosa succede decorso il periodo di congedo?***

Ai sensi del comma 4, art. 1 della legge n. 106, decorsi i 24 mesi di congedo, se le mansioni lo consentono, il lavoratore ha diritto ad accedere alla modalità di lavoro agile ai sensi del capo II della legge 22 maggio 2017, n.81 con priorità rispetto ad altri colleghi.

***Quando conviene utilizzare il congedo straordinario?***

- Quando le cure sono lunghe;
- Quando si ha bisogno di un riposo prolungato;
- Quando si devono affrontare terapie pesanti;
- Quando non si riesce a garantire una presenza lavorativa regolare e non si vogliono creare problemi all'organizzazione del lavoro.

**Fac- simile richiesta congedo non retribuito**

*Con la presente chiedo di poter usufruire del congedo non retribuito con conservazione del posto di lavoro previsto dall'art. 1 della legge n. 106/2025, in quanto rientrante nei requisiti soggettivi stabiliti dalla normativa.*

*Il congedo richiesto avrà decorrenza dal.....al...., per una durata complessiva di numero mesi....., da intendersi continuativi/frazionati.*

*Dichiaro di aver già fruito degli altri periodi di assenza previsti dalla normativa vigente e dal contratto collettivo applicato in azienda, come richiesto dalla legge.*

*Resto a disposizione per la presentazione della documentazione necessaria e per concordare gli aspetti organizzativi legati alla mia assenza.*

**I PERMESSI RETRIBUITI DI CUI ALL'ART. 2 DELLA LEGGE 18 LUGLIO 2025 N. 106**

Alla novità del congedo straordinario non retribuito, a partire dal 1° gennaio 2026, l'art. 2 della legge 106/2025, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, prevede ulteriori 10 ore annue di permesso per eseguire visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.

Tale diritto è riconosciuto oltre che ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto dalle stesse malattie di cui sopra.

Per le 10 ore annue di permesso la legge prevede un'indennità economica per la cui erogazione l'Inps con la circolare n. 152 del 19 dicembre 2025, ha emanato le indicazioni nonché le istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens.

***Requisiti per l'accesso all'indennità***

- a) Per poter fruire dei permessi orari, requisito essenziale resta il riconoscimento di un grado di invalidità pari o superiore al 74% per malattia oncologica in fase attiva o follow up precoce o per malattia invalidante o cronica, anche rara.

L'istituto previdenziale precisa che, per i figli minorenni, il grado di invalidità nella misura prevista dalla legge, si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento di invalidità civile che attesti, almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza.

- b) Il diritto spetta solo in caso di sussistenza di un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione dello stesso.
- c) Il medico curante o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, devono aver rilasciato apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche.

### *Lavoratori beneficiari ed esclusi*

Sono beneficiari:

- I lavoratori dipendenti presso datori di lavoro pubblici e privati.

Sono esclusi:

- I lavoratori iscritti alla gestione separata;
- I lavoratori autonomi iscritti al fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo.

### *Indennità economica*

La circolare Inps n. 152/2025, precisa che ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia.

È chiaro che il richiamo alla normativa in materia di malattia riguarda la sola quantificazione del beneficio economico, stante la differenza tra le due tutele, dal momento che l'indennità di malattia viene riconosciuta per la sola malattia del lavoratore e non anche dei figli minorenni e la sua misura è giornaliera e non oraria.

Il beneficio deve essere determinato, ai fini dell'anticipazione e del successivo conguaglio, in misura pari al 66,66% della RMGG (retribuzione media globale giornaliera) del dipendente.

Il datore di lavoro deve operare nel modo seguente:

- Determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
- Applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%;
- Corrispondere l'indennità al lavoratore per poi recuperarla tramite conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto.

### *Adempimenti del lavoratore*

Il lavoratore del settore privato che intende usufruire delle dieci ore di permesso deve avanzare richiesta al proprio datore di lavoro.

Si deve trattare di ore intere e non di frazione di ora.

Al momento della richiesta, il lavoratore deve dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica e riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%) ed una volta fruito il permesso, deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

La stessa richiesta e la stessa documentazione devono essere presentate nel caso di fruizione dei permessi per i figli minori con l'avvertenza che:

- Le ore di permesso per il figlio minore possono essere cumulate con le 10 ore di permesso per il lavoratore;
- Il diritto del lavoratore di fruire delle 10 ore di permesso per il figlio minore non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore;
- Nel caso di più figli minori, le 10 ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ciascun figlio.

### *Quando conviene utilizzare i permessi orari?*

- Quando devono essere eseguiti esami, terapie o visite che richiedono poco tempo e le assenze possono essere concentrate in poche ore;
- Si vuol mantenere la retribuzione piena;

- Non si ha bisogno di stare lontani dal lavoro per lunghi periodi.

**Fac-simile richiesta permessi per visite e cure**

*Con la presente chiedo di poter usufruire dei permessi retribuiti per visite, esami e cure mediche previsti dall'art. 2 della Legge n. 106/2025, in quanto rientrante nei requisiti soggettivi indicati dalla norma.*

*A tal fine dichiaro di:*

- *Essere in possesso di invalidità civile pari/ superiore al 74% a seguito di malattia oncologica/malattie invalidanti o croniche;*
- *oppure di effettuare la richiesta in qualità di genitore di figlio minore affetto da patologia rientrante nell'ambito di applicazione della norma;*
- *Di essere in possesso di prescrizione medica.*

*I permessi saranno utilizzati in data.....per un numero di ore pari a .....*

*Si resta a disposizione per concordare le modalità organizzative compatibili con le esigenze di servizio e per fornire la documentazione necessaria a supporto.*

**Istruzioni per la compilazione dell'Uniemens**

**Datori di lavoro non agricoli**

Dal 1° gennaio 2026, è istituito il seguente codice evento:

- “PCM” avente il significato di “permessi per visite, esami, e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”.

La causale dell'assenza deve essere valorizzata nell'elemento **<CodiceEvento>** di **<Settimana>** procedendo alla valorizzazione del “tipo copertura” delle settimane in cui si colloca l'evento.

Nell'elemento **<DiffAccredito>** deve essere indicato il valore della retribuzione “persa” a causa dell'assenza.

Inoltre:

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni come di seguito specificate:

- Elemento **<Lavorato>** = “S” o “N” se il numero di ore fruite esaurisce la giornata lavorativa;
- Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = “2”;
- Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = (“PCM”);
- Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruite nel giorno;
- Elemento **<InfoAggEvento>** di **<EventoGiorn>** = Codice fiscale del lavoratore o del dante causa. **<TipoInfoAaaEvento>** con il valore “CF”.

Il codice di conguaglio è il seguente:

- “0060” avente il significato di “conguaglio permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. Articolo 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106 (codice evento “PCM”).



**Datori di lavoro di operai agricoli a tempo indeterminato**

Ai fini dell'esposizione in Uniemens devono attenersi alle seguenti istruzioni:

- l'elemento **<CodiceRetribuzione>** deve essere valorizzato con **"N"**, cui deve essere abbinato l'elemento **<CodAgi>** **"F0"** (**"F" zero**), nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per sé stesso, o **<CodAgi>** **"F1"**, nel caso il permesso sia richiesto dal lavoratore per assistere il figlio minorenni;
- gli elementi **<GiornoInizioEv>** e **<GiornoFineEv>** devono essere valorizzati con l'intervallo di date nelle quali è stato fruito il permesso. A tale fine si specifica che, trattandosi di un permesso su base oraria, deve essere indicato solo il singolo giorno di fruizione; in caso di permesso richiesto su più giorni nello stesso mese devono essere inviati altrettanti righi distinti, opportunamente valorizzati;
- l'elemento **<ImportoCongEv>** deve essere valorizzato con l'importo anticipato e posto in conguaglio;
- l'elemento **<RetribPersaGiorn>** (**RP**) deve essere valorizzato con le indicazioni fornite con il messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019;
- l'elemento **<NumGiornateEv>** prevede l'indicazione del numero di giornate che sono state interessate dall'evento e, nella fattispecie, deve essere impostato su **"1"** in quanto il valore di dieci ore non permette la copertura di due giornate lavorative (in caso di permesso richiesto su più giorni nello stesso mese devono essere inviati altrettanti righi distinti, opportunamente valorizzati);
- l'elemento **<NumOreEv>** deve essere valorizzato con il numero di ore che sono state richieste dal lavoratore.

**Datori di lavoro di operai agricoli a tempo determinato e di lavoratori domestici**

Le somme corrisposte agli operai agricoli a tempo determinato e ai lavoratori domestici saranno rimborsate dall'Istituto direttamente ai datori di lavoro secondo istruzioni che saranno diramate con apposita circolare.

CONFRONTO TRA PERMESSI ORARI E CONGEDO – LEGGE 106/2025		
	PERMESSI RETRIBUITI	CONGEDO
A cosa servono	Visite, esami, terapie brevi	Cure o assenze prolungate
Durata	Fino a 10 ore l'anno	Fino a 24 mesi
Fruizione	A ore	Continuativo o frazionato
Indennità	Sì	No
Contribuzione	Sì figurativa	No
Anzianità di servizio	Sì	No
Conservazione del posto	Sì	Sì
Rientro al lavoro	Immediato	Al termine del congedo
Impatto economico	Nessuna perdita	Perdita della retribuzione
Documentazione	Prescrizione/attestazione medica	Certificazione sanitaria

Dopo aver esaminato le novità previste dalla legge n. 106/2025, vediamo quali altre tutele sono previste in favore dei lavoratori in caso di malattie oncologiche.

**MALATTIA**

I lavoratori assenti dal lavoro per malattia oncologica hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo definito di comparto, garantito dalla legge e declinato dalla contrattazione collettiva.

Per i giorni di ricovero, le terapie salvavita, i day hospital molti contratti collettivi prevedono la non

computabilità ai fini del comporta e in alcuni casi anche l'esclusione dall'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità per eventuali visite fiscali.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, i lavoratori ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% hanno diritto ad un congedo per cure fino a 30 giorni a totale carico del datore di lavoro previa presentazione di attestazione medica che certifichi la necessità delle cure in relazione alla patologia invalidante.

Le assenze per questo congedo non rientrano nel periodo di comporta.

### **PERMESSI E CONGEDI AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992**

Nel caso in cui a seguito della patologia oncologica, discenda il riconoscimento dello status di disabilità grave, la legge riconosce diverse agevolazioni sia nel caso in cui sia il lavoratore a trovarsi nella condizione prevista sia laddove il lavoratore debba assistere un familiare con disabilità grave (art. 33 della legge 104/1992).

Il lavoratore con disabilità grave ha diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile, continuativi o frazionati;
- 2 ore al giorno (1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere).

Il lavoratore che assiste ha diritto a:

- 3 giorni di permesso mensile, frazionabili in ore con un limite orario mensile calcolato in base ad un algoritmo (messaggi Inps n. 15995/2007 e 16866/2007).

L'algoritmo di calcolo, da applicare alla generalità dei lavoratori con orario normale di lavoro determinato su base settimanale, ai fini della quantificazione del massimale orario dei permessi, è il seguente:

$(\text{orario normale di lavoro settimanale} / \text{numero dei giorni lavorativi settimanali}) * 3 = \text{ore mensili fruibili}$ .

A titolo esemplificativo:

- un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso in base alla formula  $40/5*3=24$  ore fruibili;
- un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 36 ore su 6 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 18 ore di permesso in base alla formula  $36/6*3=18$  ore fruibili;
- in caso di rapporto di lavoro svolto in regime di part time a partire dal 51%, rimane confermata la formula:  $\text{orario di lavoro medio settimanale} / \text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali} * 3 = \text{ore mensili fruibili}$ ;
- in caso di rapporto di lavoro svolto in regime di part time fino al 50%, la formula di calcolo è la seguente:  $\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time} / \text{numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno} * 3 = \text{ore mensili fruibili}$  (messaggio Inps n. 3114 del 7 agosto 2018 e circolare Inps 19 marzo 2021 n. 45).

### **TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

Un particolare regime di tutela opera nel momento in cui il lavoratore affetto da gravi patologie oncologiche ovvero cronico-degenerative-ingravescenti, termina il periodo di comporta. Sebbene diversi CCNL prevedono una durata più lunga rispetto a quella prevista per la malattia ordinaria, il perdurare delle limitate capacità psico-fisiche del lavoratore potrebbe determinare il suo licenziamento.

Proprio per evitare tale possibilità, l'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dispone che il lavoratore affetto da patologie:

- Oncologiche
- Ovvero
- Gravi cronico- degenerative ingravescenti

per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, spesso proprio a seguito degli effetti delle terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sempre se la ridotta capacità lavorativa sia accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl. Si tratta dell'unico caso in cui una norma di legge interviene per prevedere una trasformazione che, di regola, è frutto dell'accordo tra le parti, salvo diverse clausole dei contratti collettivi.

La norma prevede la ricorrenza di alcune condizioni:

- Permanenza di una residua capacità lavorativa;
- Certificazione di tale capacità da parte di una speciale commissione medica istituita presso la Asl;
- La presentazione da parte del lavoratore di tale certificazione al datore di lavoro.

Chiaramente restano nella disponibilità delle parti la determinazione dell'orario di lavoro e la collocazione temporale della prestazione che dovranno tener conto delle esigenze di cura e di riposo del lavoratore.

Una volta che le condizioni di salute lo permettano il rapporto di lavoro dovrà essere trasformato a tempo pieno, su richiesta del lavoratore.

Il Ministero del lavoro si è espresso sul tema con la circolare n. 40 del 22 dicembre 2005.

### **L'ISTITUTO DELLE FERIE SOLIDALI**

Il D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 all'art. 24, ha previsto l'istituto delle ferie solidali in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore, con la finalità di permettere a questi ultimi di assistere i figli minori che necessitano di cure a causa di particolari patologie.

Condizioni.

- Gratuità;
- Si deve trattare delle ferie oltre le 4 settimane.

Nulla vieta alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di ricorso alla cessione delle ferie solidali. Una di queste potrebbe essere proprio la malattia oncologica del lavoratore.