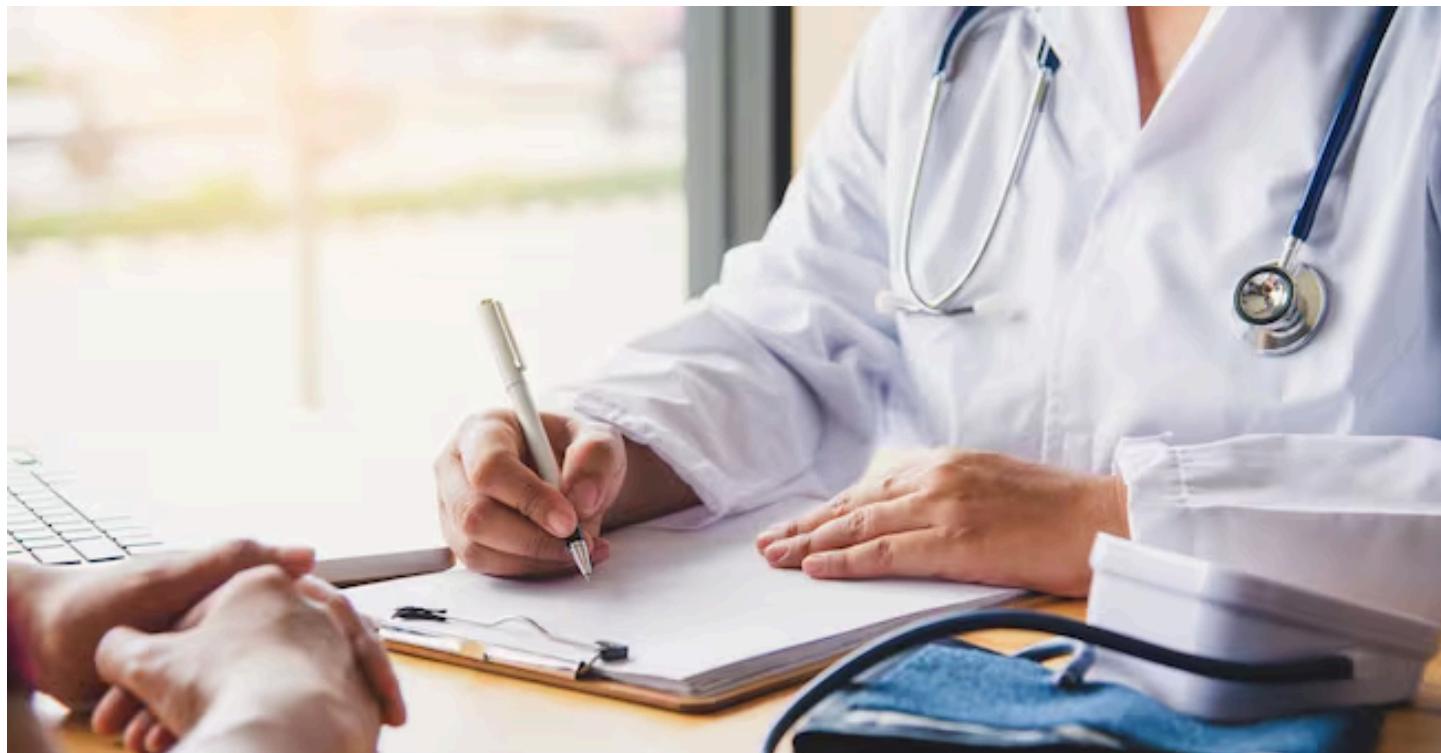


Via libera definitivo del Senato al Ddl sui lavoratori con tumore: il congedo passa da 6 a 24 mesi

di Barbara Gobbi

8 luglio 2025



↗ [English Version](#) ⓘ

Per i lavoratori dipendenti con tumore o malattie rare e croniche invalidanti arriva una serie di garanzie in più: il diritto a conservare il posto di lavoro fino a 24 mesi continuativi o frazionati - dagli attuali 180 giorni - la possibilità di riscattare questo periodo cosiddetto “di comporto” con il versamento volontario dei contributi, la disponibilità di 10 ore l’anno di permesso per visite e analisi in aggiunta a quelle già riconosciute dalla legge e dai contratti collettivi, l’accesso prioritario allo smart working, ma solo al termine del congedo e se “compatibile con le mansioni svolte”.

Queste le principali novità contenute nel disegno di legge 1430 “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”, approvato all’unanimità dal Senato in via definitiva e senza modifiche rispetto alla versione licenziata a marzo scorso (sempre all’unanimità) dalla Camera, dopo un iter sofferto avviato nella scorsa Legislatura e condizionato da esigenze di bilancio. La nuova legge origina nell’iniziativa legislativa dell’opposizione (Debora Serracchiani, PD) e ha avuto come relatrice al Senato Elena Murelli (Lega), ottenendo una convergenza bipartisan su due temi, quello del diritto al lavoro e del diritto alla salute, costituzionalmente garantiti. E alla nuova legge plaude il ministro della Salute Orazio Schillaci: «L’Italia dopo la legge sull’oblio oncologico - commenta - compie un altro deciso passo in avanti a sostegno di chi affronta lunghi e complessi percorsi di cura e di riabilitazione: si mette al centro la salute assicurando a chi soffre di patologie oncologiche, invalidanti e croniche più sicurezza e stabilità professionale. Oggi diamo un altro segnale di civiltà e umanità».

Il contesto

Il provvedimento sui “congedi” arriva infatti anche come naturale corollario alla legge sull’oblio oncologico, pietra miliare nella tutela dei diritti civili nel Paese, fortemente voluta dalle associazioni di pazienti e pienamente sostenuta dal Parlamento, nata per garantire un’ampia tutela alle persone che convivono con un tumore. Parliamo di circa 3,6 milioni di persone - di cui una su tre in età lavorativa - che grazie alla cronicizzazione della malattia e anche se ancora in terapia hanno desiderio e necessità di continuare a essere attive socialmente, lavoro incluso.

Eppure, proprio sul tema della possibilità di conciliare ritmi di lavoro, efficienza e gestione di terapie, controlli e “fatigue”, la legge sui congedi si presenta ancora “timida” rispetto ai diritti riconosciuti e rischia di non saper contrastare quella tossicità finanziaria che l’Aiom (Associazione di oncologia medica) stima caratterizzi il 26% dei pazienti già

all'inizio della terapia con un peggioramento del 35% della qualità della vita e un aumento conseguente del rischio di morte pari a ben il 20%. Tutto questo si aggiunge al carico della patologia e la nuova legge al momento interviene solo in modo parziale. Innanzitutto perché l'assenza dal lavoro, pur se d'ora in poi sarà garantita fino a due anni, significa anche rinuncia alla retribuzione, aggravata dall'impossibilità di svolgere anche saltuariamente altre attività. Un elemento che rischia di remare contro la piena tutela dei lavoratori. Eppure, la priorità di contrastare il fenomeno dell'abbandono del posto di lavoro per la necessità di curarsi rientra tra le indicazioni contenute nel Piano oncologico nazionale 2023-2027.

Le novità

Per i lavoratori pubblici o privati dipendenti cui sia stata riconosciuta un'invalidità di almeno il 74% con la nuova legge scatta la possibilità di richiedere un congedo continuativo o frazionato fino a 24 mesi. Durante questo periodo il posto di lavoro è conservato ma non si ha diritto alla retribuzione né si può svolgere - "rigidità" contrastata dall'opposizione e da buona parte delle associazioni - un'altra attività lavorativa. Questo periodo inoltre non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, anche se come detto c'è la possibilità di riscattarlo. Al termine del congedo, al lavoratore è assegnato "diritto di precedenza" sul lavoro agile se compatibile con le mansioni.

Inoltre, sarà sufficiente la prescrizione del medico di famiglia o dello specialista di una struttura pubblica o privata per legittimare la possibilità concessa dalla nuova legge ai lavoratori dipendenti di fruire - a partire da gennaio 2026 - di (appena) dieci ore di permesso in più l'anno per

dedicarsi a visite, esami strumentali, analisi e “cure mediche frequenti”. Il tutto, con riconoscimento di un’indennità economica “determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia” e della copertura figurativa.

Il diritto alle dieci ore di permesso in più è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti che abbiano figli minorenni con malattie oncologiche, in fase attiva o di follow-up precoce, o che siano malati rari o cronici con lo stesso vincolo di almeno il 74% di invalidità.

I diritti degli “autonomi”

I lavoratori autonomi che si trovino nelle stesse condizioni di “malattia”, la sospensione dell’esecuzione della prestazione dell’attività svolta in via continuativa per il committente si applica entro un limite di 300 giorni per anno solare.

Cosa cambia tra pubblico e privato

Nel settore privato, l’indennità economica per le dieci ore in più di permesso arriverà direttamente dai datori di lavoro che poi la recupereranno tramite conguaglio con i contributi dovuti all’ente previdenziale. Mentre nel pubblico, ad esempio nella scuola, la Pa provvederà alla sostituzione del lavoratore e qui la legge impegna risorse, stimate in 1,24 milioni l’anno a decorrere dal 2026 a valere sul Fondo per il miglioramento dell’offerta formativa che è incrementato ad hoc. Più in generale, per la nuova regolamentazione sulle dieci ore aggiuntive di permesso per visite legate alla malattia la legge stima risorse oscillanti dai 20,9 mln del 2026 ai 25,2 mln per il 2035. Risorse da trovare nella riduzione del Fondo esigenze indifferibili presso il Mef, da cui saranno peraltro recuperati anche i 500mila euro per il 2026 e i 20mila euro l’anno dal 2027 necessari per l’adeguamento dell’infrastruttura tecnologica dell’Inps.

Cosa resta da fare

«Da questo momento le persone con diagnosi di tumore non rischiano più di essere licenziate. Questa è una legge per la dignità della persona malata e per l'intera comunità civile.». A vedere il classico “bicchiere mezzo pieno” è tra gli altri Annamaria Mancuso, Presidente di Salute Donna odv e coordinatrice del Gruppo ‘La salute: un bene da difendere, un diritto da promuovere’, cui aderiscono 46 associazioni dei pazienti.

Ma la nuova legge è considerata da buona parte dei parlamentari così come delle associazioni soprattutto un “primo passo”: i principali emendamenti di modifica di fatto sono esitati in ordini del giorno, riformulati, che impegnano il Governo su una serie di priorità. Ed è per questo che realtà come la Federazione delle associazioni di volontariato in oncologia (Favo) evocano il classico “topolino” partorito da una base di partenza molto più ampia - in termini di tutela civica - che risale alla prima proposta presentata dalla stessa Favo già 10 anni fa nel 2015. Spiega il segretario nazionale Favo Elisabetta Iannelli: «Prevedere una remunerazione, aumentare le ore di permesso in più l'anno concesse dalla legge per visite ed esami che oggi sono davvero limitatissime, consentire di svolgere un'altra attività extra-lavoro, introdurre l'obbligo - peraltro a costo zero - in capo al datore di lavoro di comunicare entro 30 giorni al diretto interessato l'imminente esaurimento del periodo di comporto. Sono queste le indicazioni che ci saremmo aspettati fossero incluse nella nuova legge e che inevitabilmente escono depotenziate dall'inserimento negli ordini del giorno che impegnano il Governo a proseguire nell'attuazione dei diritti di questi lavoratori con malattia».

Riproduzione riservata ©

