

LEGGE PER I DIPENDENTI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI E CRONICHE

Nuove tutele: 2 anni di congedo e permessi retribuiti per esami, terapie e visite mediche

In data 9 agosto 2025 è entrata in vigore la legge n. 106 del 18 luglio 2025 su *“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”*.

La norma in parola contiene una tutela rafforzata per tutti i lavoratori, pubblici e privati, che stanno affrontando una malattia oncologica o, in modo generale, che soffrono di patologie croniche o invalidanti, anche rare.

In particolare, i predetti lavoratori, che presentano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto ad un periodo di **congedo “straordinario” non retribuito fino a 24 mesi**, da fruire in modo continuativo o frazionato, anche in combinazione con altri istituti di assenza previsti dalla vigente normativa.

Nel periodo di congedo non retribuito il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere attività lavorativa e tale periodo non verrà calcolato né ai fini dell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali, con possibilità di riscatto mediante versamento di contributi volontari, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

Un’ulteriore tutela è rappresentata dalla possibilità che il dipendente, terminato il periodo di congedo, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ove le mansioni lo consentano, **ha diritto di priorità nell’accesso al lavoro agile**.

Viene introdotto, inoltre, **l’incremento di 10 ore di permesso retribuito per tutti i pazienti fragili soggetti a follow-up precoce o con figli con malattie oncologiche o di altro tipo che comportino un grado di invalidità di almeno il 74% (a decorrere dal 1° gennaio 2026)**. Per le ore di permesso aggiuntive rispetto ad altri permessi contrattuali, scatterà, inoltre, l’applicazione della disciplina prevista per i casi di gravi patologie che richiedono terapie salvavita.

Per fruire dei benefici suindicati è richiesta una certificazione semplificata rilasciata dal medico di famiglia o dallo specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

La FLP, sempre impegnata nel promuovere attività che valorizzano la salute e l’integrità psicofisica dei lavoratori, non ha fatto mancare il proprio contributo nel corso dell’iter legislativo di una norma che, indubbiamente, rappresenta il primo passo di un percorso che deve consentire maggiore serenità a tutti coloro che si trovano costretti ad affrontare lunghi percorsi di cura, mettendo a disposizione strumenti che consentono di conciliare la salute con il lavoro.

A cura della Federazione FLP