LE TUTELE IN FAVORE DEI LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE, INVALIDANTI E CRONICHE: la Legge 106 del 18 luglio 2025

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Anna Castoldi*

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità e con gravi patologie rappresenta un pilastro del nostro ordinamento, ancorato agli articoli 3 e 4 della Costituzione, i quali affermano l'uguaglianza sostanziale e il dovere di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona.

In tale contesto costituzionale si inserisce la Legge del 18 luglio 2025, n. 106, che introduce misure specifiche per rafforzare la conciliazione tra cure mediche e mantenimento del rapporto di lavoro per i soggetti affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare) ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità civile pari o superiore al 74%.

Il quadro normativo preesistente

Non si deve comunque cadere nella tentazione di pensare che un totale vuoto normativo precedesse questa pur capitale conquista legislativa. Prima della L. 106/2025, le tutele principali erano assicurate da una serie di previsioni di rango primario, secondario e dalla contrattazione collettiva. Tra le più rilevanti, merita ricordare la legge 104/1992

sull’assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone handicappate, relativa al riconoscimento, in caso di *handicap* grave, a permessi retribuiti pari a 3 giorni mensili (frazionabili in ore) per il lavoratore disabile o per chi assiste un familiare e al diritto prioritario alla scelta della sede di lavoro e al divieto di trasferimento senza consenso; la legge 68/1999 sul collocamento mirato dei disabili, relativo all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità; svariate previsioni a livello di contrattazione collettiva circa il periodo di comporto per malattia, con conservazione del posto di lavoro (generalmente più ampio nel pubblico impiego); il d.lgs. 119/2011, art. 7 circa il congedo per cure fino a 30 giorni annui retribuiti per invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa >50% e da ultimo, il d.lgs. 105/2022 che riconosce il diritto prioritario al lavoro agile.

Non bisogna poi dimenticare come la giurisprudenza tanto nazionale quanto eurounitaria abbia spesso ribadito l’obbligo del datore di lavoro di adottare “accomodamenti ragionevoli” in tema di accesso al mondo del lavoro per queste categorie, interpretando estensivamente le tutele a favore dei lavoratori oncologici per evitare discriminazioni indirette.

Le novità introdotte dalla Legge 106/2025

Se, da un punto di vista quantitativo, la legge si compone di pochi articoli, il versante qualitativo risulta di grande impatto pratico. Il suo campo di applicazione ricomprende sia i dipendenti pubblici che privati (con estensioni per autonomi).

Requisito fondamentale per l’attivazione delle tutele è la certificazione di malattia oncologica (in fase attiva o di diagnosi precoce) o di patologia invalidante, cronica, rara che apporti una percentuale di invalidità pari o superiore al 74%. Di tale certificazione deve farsi carico un medico di medicina generale o medico specialista di struttura pubblica o

privata accreditata.

Per ciò che riguarda più dappresso il contenuto, l'articolo 1 disciplina una forma di congedo non retribuito non superiore a 24 mesi: i lavoratori interessati possono infatti richiedere un periodo di assenza dal lavoro continuativo o frazionato, non superiore al detto termine, fruibile dopo l'esaurimento di altri periodi di assenza (a titolo esemplificativo: comporto, ferie, permessi 104). In decorrenza di congedo, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non riceverà alcuna retribuzione o lucrerà alcuna contribuzione figurativa (sebbene tale periodo di congedo sia pur sempre riscattabile successivamente con versamento volontario). Vige altresì, sul congedato, il divieto di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Al termine del congedo, peraltro, il lavoratore potrà vantare il diritto di accesso prioritario al lavoro agile (il c.d. *smart working*), sempre che esso sia compatibile con le mansioni contrattuali.

Questa misura merita di essere messa particolarmente in rilievo, perché interviene oltre il periodo di comporto, evitando rischi di licenziamento per superamento del comporto medesimo ed offrendo un "termine-ponte" per completare terapie e misure riabilitative.

L'articolo 2, del resto, recante disposizioni in tema di permessi retribuiti aggiuntivi, stabilisce che dal primo gennaio 2026, ulteriori dieci ore annue di permesso retribuito (in aggiunta a quelle già previste da legge e CCNL) possano essere riconosciute al lavoratore con i requisiti anzidetti per sottoporsi a visite mediche, visite, esami strumentali, analisi e terapie frequenti. Di rilievo il fatto che questo tesoretto orario spetti anche ai genitori di figli minorenni nelle medesime condizioni (da notare come per il requisito di invalidità pari o superiore al 74% dei minori sia sufficiente il riconoscimento dell'indennità di frequenza). In proposito,

l’INPS, con circolare n. 152/2025, ha fornito alcune istruzioni operative su modalità pratiche di richiesta, sull’ammontare dell’indennità (calcolata come malattia comune al 66% della retribuzione media giornaliera nel settore privato) e del conguaglio.

Per ciò che concerne i lavoratori autonomi, il terzo comma dell’articolo 1 stabilisce che coloro che prestano attività continuativa per un committente possano, senza estinzione del rapporto, sospendere l’esecuzione della prestazione fino a fino a 300 giorni per anno solare (in luogo dei precedenti 150). Una misura certo di rilievo in un ambito non meno gravato dalle medesime difficoltà del lavoro subordinato.

Val la pena di rammentare che la legge fa salve disposizioni più favorevoli eventualmente previste in sede di contrattazione collettiva e richiami le sempre applicande norme vigenti in materia di privacy e dati sanitari.

Profili applicativi e giurisprudenziali

Che cosa può comportare l’emanazione di questa legge per la prassi giuslavoristica e giurisprudenziale?

Sul piano pratico, i datori di lavoro dovranno recepire le disposizioni legislative, aggiornando le proprie procedure interne. Da questo punto di vista, i commercialisti potranno rivestire un ruolo chiave nell’assistenza alle imprese e ai lavoratori per la corretta fruizione dei benefici, nella gestione documentale e nell’interazione con INPS e medici competenti.

La nuova disciplina, del resto, rafforza il principio di non discriminazione e di inclusione lavorativa. Non si dice nulla di sorprendente quando si afferma che certo la giurisprudenza (e specialmente quella della Suprema Corte di Cassazione in tema dei già richiamati *accomodamenti ragionevoli*) sarà chiamata a interpretare l’effettività di questi diritti, soprattutto in caso di diniego ingiustificato del congedo o

dello smart working prioritario, potendosi qui presuntivamente configurare violazioni per condotta antisindacale o patentemente discriminatoria.

La Legge 106/2025 rappresenta un significativo passo avanti nel bilanciamento tra diritto alla salute e diritto al lavoro. Non sostituisce le tutele preesistenti (tra le quali, *in primis*, la legge 104/92) ma le integra con strumenti mirati, riducendo il rischio di emarginazione professionale per chi si trova a dover affrontare il travaglio esistenziale, economico e sociale derivante dalla contrazione di patologie gravi.

In un contesto demografico e sanitario in evoluzione, queste norme possono contribuire a rafforzare la coesione sociale e valorizzare il contributo che le persone con disabilità o fragilità croniche possono apportare, in linea con gli obiettivi europei di inclusione.

Ritengo che la loro efficace attuazione dipenderà anzitutto da una virtuosa collaborazione tra istituzioni, imprese, professionisti e associazioni di tutela.

**ODCEC Pavia*