



IL DECALOGO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI ONCOLOGICI

1. DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO (ART. 2110 COD. CIV.)

Il lavoratore assente per malattia oncologica ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo di comporto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato. Il CCNL delle Agenzie di Somministrazione prevede che sono escluse dal periodo di comporto le giornate di assenza per terapie salvavita, trattamenti oncologici e per malattie ingravescenti. Inoltre, per tutelare il lavoratore che abbia raggiunto il periodo di comporto (180 giorni in un anno solare) e non possa riprendere l'attività lavorativa a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita (documentata dal SSN) è prevista la possibilità di richiedere un ulteriore periodo di aspettativa retribuita pari ad ulteriori 180 giorni fino alla guarigione clinica.

2. ESENZIONE DALLE FASCE DI REPERIBILITÀ (CIRCOLARE INPS 95/2016)

Il lavoratore assente per patologie gravi che richiedono terapie salvavita (ad esempio: chemioterapia e radioterapia) o con invalidità superiore al 67% è esentato dall'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità per la visita fiscale (concordandola con il lavoratore).

3. CONGEDO PER CURE (D.LGS. 119/2011)

I lavoratori affetti da patologie oncologiche ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità civile superiore al 50% hanno diritto ad usufruire di un congedo retribuito per cure mediche fino a 30 giorni l'anno, anche frazionabili, a fronte di prescrizione/attestazione sanitaria.

4. PERMESSI E CONGEDI (L. 104/1992)

Se la malattia oncologica determina una condizione di disabilità grave, il lavoratore può beneficiare dei permessi e congedi previsti dalla L. 104/1992 (3 giorni di permesso mensile retribuito o in alternativa, 2 ore massimo di permesso giornaliero). I familiari caregiver di un lavoratore con disabilità grave possono fruire di 3 giorni di permesso mensile. Il permesso è riconosciuto anche a più soggetti se si alternano nell'assistenza allo stesso disabile grave.

5. PERMESSI AGGIUNTIVI PER MALATI ONCOLOGICI (L. 106/2025)

I lavoratori dipendenti (pubblici e privati) affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, oppure malattie invalidanti o croniche (anche rare) che comportino invalidità pari o superiore al 74% hanno il diritto a fruire di 10 ore annue di permesso retribuito e coperto da contribuzione, per visite, esami e terapie (aggiuntive rispetto a L.104) oltre alla possibilità di concessione anche ai familiari caregiver in casi gravi. I permessi possono essere fruiti per: visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, cure mediche frequenti. Il diritto alle 10 ore annue è riconosciuto anche ai lavoratori con figlio minore nelle medesime condizioni sanitarie.



6. CONGEDO STRAORDINARIO FINO A 24 MESI (L. 106/2025)

I lavoratori affetti da malattie oncologiche oppure malattie invalidanti o croniche (anche rare) che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% possono fruire di un periodo di congedo fino a 24 mesi (continuativo o frazionato) finalizzato a garantire conservazione del posto di lavoro ai, con un meccanismo "aggiuntivo" rispetto agli altri istituti (malattia, ferie, permessi, ecc.).

Il congedo ha una durata massima di 24 mesi complessivi e può essere fruito in maniera continuativa o frazionata dopo l'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata spettanti "a qualunque titolo" (es. malattia, aspettative già previste, ecc.).

Durante il congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini previdenziali, può essere riscattato mediante versamento volontario della contribuzione.

Sono fatte salve (e prevalgono) eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto

La certificazione delle patologie/condizioni che danno accesso al congedo è rilasciata dal medico di medicina generale oppure dal medico specialista operante in struttura pubblica o privata accreditata che ha in cura il lavoratore. Ai fini di verifica e controllo, possono essere utilizzati i dati del Sistema Tessera Sanitaria e del Fascicolo Sanitario Elettronico, secondo le regole vigenti.

7. PRIORITÀ NELLO SMART WORKING (L. 106/2025)

Il lavoratore che abbia fruito del congedo fino a 24 mesi previsto dalla stessa legge, ha diritto ad accedere prioritariamente allo smart working, sempre che la prestazione lavorativa lo consenta.

8. ASSENZE GIUSTIFICATE PER TERAPIE SALVAVITA (CCNL DI SETTORE)

Le assenze necessarie per sottoporsi a terapie salvavita (es. cicli di chemioterapia) sono giustificate.

9. ACCERTAMENTO "ACCELERATO" DI INVALIDITÀ CIVILE E/O HANDICAP PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE (L. 80/2006)

Per i lavoratori oncologici è previsto un iter più rapido per l'accertamento dell'invalidità civile che, una volta accertata, produce immediatamente effetti salvo eventuali sospensioni per i necessari accertamenti.

10. DIRITTI LEGALI ALL'INVALIDITÀ CIVILE

I lavoratori oncologici che abbiano ottenuto il riconoscimento dell'invalidità civile hanno diritto, in funzione alla percentuale di invalidità a: assegno ordinario o pensione di invalidità; indennità di accompagnamento; agevolazioni fiscali.