



# 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

## A.C. T.U. 153-202-844-1104-1128-1395-A

Dossier n° 94/1 - Elementi per l'esame in Assemblea  
26 gennaio 2024

### Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	T.U. 153-202-844-1104-1128-1395-A
Titolo:	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
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Serracchiani

### Premessa

Il testo unificato delle proposte di legge in esame, recante **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**, è iscritto nel vigente calendario dell'Assemblea in **quota opposizione**.

Tale testo unificato è stato elaborato dal Comitato ristretto - istituito dalla Commissione XI nella seduta del 20 settembre 2023 ai fini della sua predisposizione -, che ha terminato i suoi lavori il 19 dicembre 2023.

Esso è stato successivamente adottato dalla Commissione plenaria, nella seduta del 10 gennaio 2024, quale testo base per il prosieguo dell'esame.

La Commissione ha quindi proseguito l'esame in sede referente del testo unificato in titolo e, nella seduta del 23 gennaio 2024, ha esaminato le proposte emendative presentate, approvandone una.

L'esame in sede referente del testo - come modificato a seguito dell'approvazione della richiamata proposta emendativa - si è concluso nella seduta del 24 gennaio 2024, con il conferimento del mandato al relatore a riferire in senso favorevole all'Assemblea.

Giova rimarcare che - come rilevato dal relatore del provvedimento nella seduta della Commissione del 10 gennaio 2024 in cui è stato adottato il testo base - nel corso dell'esame in Assemblea del **disegno di legge di bilancio per l'anno finanziario 2024**, nella **seduta del 29 dicembre 2023**, è stato **approvato un ordine del giorno (9/1627/116 Giaccone, Rizzetto, Schifone, Scotto, Barzotti, Tenerini, D'Alessio, Mari, Soumahoro, Frijia, Malaguti, Cattoi, Comaroli, Ambrosi)**, volto ad impegnare il Governo ad **"istituire, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica e le risorse disponibili, un apposito Fondo per l'estensione di permessi e congedi retribuiti ai dipendenti pubblici o privati affetti da malattie oncologiche o da malattie invalidanti o croniche, anche rare**, individuate con apposito decreto del Ministro della salute, previa prescrizione del proprio medico di medicina generale o medico specialista operante in struttura pubblica o privata convenzionata".

### Contenuto

Il testo unificato in esame - che si compone di cinque articoli - reca disposizioni concernenti **il diritto alla conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche** in favore dei **lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche**.

## Congedi e conservazione del posto di lavoro

Il testo in oggetto - fatte salve le norme di maggiore favore eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di categoria - riconosce in favore dei **lavoratori pubblici e privati affetti** da malattie oncologiche o dalle malattie invalidanti o croniche, anche rare, il diritto di richiedere un periodo di **congedo**, continuativo o frazionato, **non superiore a ventiquattro mesi**. Le suddette malattie sono certificate dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in struttura pubblica o privata convenzionata che ha in cura il lavoratore e individuate, limitatamente a quelle invalidanti o croniche anche rare, con apposito decreto del Ministro della salute (**articolo 1, comma 1, primo e ultimo periodo, e comma 2 e articolo 5, comma 1**).

Durata

Durante il congedo il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione** e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa (**articolo 1, comma 1, secondo periodo**).

Conservazione del posto di lavoro

Tale congedo è **compatibile con** la concorrente fruizione di **altri eventuali benefici**, economici o giuridici, e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, a qualunque titolo riconosciuti al dipendente (quali, dunque, i periodi di congedo già oggi riconosciuti dalla contrattazione collettiva o da norme di legge in via generale per i casi di malattia e infortunio, descritti nel successivo paragrafo "Normativa vigente") (**articolo 1, comma 1, terzo periodo**).

Compatibilità

Il **congedo in esame non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali**. Il lavoratore può comunque riscattare il periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria (**articolo 1, comma 1, quarto e quinto periodo**).

Decorso il suddetto periodo di congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad accedere prioritariamente, ove possibile, alla modalità di **lavoro agile** (**articolo 1, comma 4**).

Priorità nel lavoro agile

Inoltre, si prevede che i lavoratori dipendenti pubblici o privati, per i periodi di follow up, possano richiedere, ove compatibile e in accordo con il datore di lavoro, un **cambio di mansione compatibile con il proprio stato fisico**, in presenza di una certificazione medica comprovante la propria impossibilità a svolgere la mansione lavorativa svolta prima della malattia (**articolo 1, comma 6**).

Si ricorda che in base alla normativa vigente (art. 33, c. 6-bis, [L. 104/1992](#) e art. 18, c. 3-bis, [L. 81/2017](#)) il datore è tenuto a dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile rivolte:

- dai dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;
- dai dipendenti con almeno un figlio fino a 12 anni di età o di qualsiasi età se in condizione di disabilità grave;
- dai dipendenti con disabilità grave o che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare.

Per le malattie in oggetto, si prevede altresì l'estensione da trenta a **quarantacinque giorni del congedo per cure** previsto dalla normativa vigente (ex art. 7, c. 1, D.Lgs. 119/2011) (**articolo 1, comma 5**).

Congedo per cure

Si ricorda che il richiamato articolo 7 del D.Lgs. 119/2011 dispone che i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 3 giorni.

Con riferimento al **lavoro autonomo**, il medesimo **articolo 1, al comma 3** prevede che, al ricorrere delle suddette malattie, la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte del lavoratore autonomo si applichi per un periodo non superiore a **trecento giorni** per anno solare, in luogo dei 150 giorni previsti in via generale dall'articolo 14 della L. 81/2017 (**articolo 1, comma 3**).

Sospensione per lavoratori autonomi

Per le malattie oncologiche, **le suddette disposizioni si applicano a decorrere** dalla data della loro entrata in vigore. Per le malattie invalidanti o croniche, anche rare, le medesime disposizioni si applicano previa individuazione, mediante decreto del Ministro della salute, dell'elenco delle malattie che danno titolo alla fruizione dei congedi disciplinati dall'articolo 1, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari (tale procedura si applica anche in caso di modifica o integrazione del decreto attuativo) (**articolo 5, commi 1 e 3**).

Entrata in vigore

## Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

Il testo in esame prevede che i dipendenti pubblici o privati affetti da malattie oncologiche o dalle malattie invalidanti o croniche individuate con apposito decreto del Ministro della salute (vedi *infra*), previa prescrizione del proprio medico di medicina generale o medico specialista operante in struttura pubblica o privata convenzionata, possono fruire di **ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali e cure mediche frequenti**, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro (**articolo 2, comma 1**).

10 ore annue

Per la fruizione delle ore di permesso aggiuntive, nel **settore privato** il datore di lavoro chiede il **rimborso** degli oneri a suo carico all'**ente previdenziale**, mentre nel **settore pubblico** le amministrazioni provvedono alla **sostituzione** del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche, nonché del personale per il quale sarà prevista la sostituzione obbligatoria dai provvedimenti attuativi della norma in esame, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale (**articolo 2, comma 2**).

In base alla normativa generale, si ricorda che i malati oncologici cui venga riconosciuto un handicap in situazione di gravità possono godere dei permessi retribuiti previsti dalla L. 104/1992 pari a 2 ore giornaliere o 3 giorni mensili continuativi o frazionati.

Inoltre, l'articolo 7 del D.Lgs. 119/2011 dispone che i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 3 giorni.

L'individuazione delle modalità e delle condizioni di fruizione delle suddette ore di permesso è demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari (tale procedura si applica anche in caso di modifica o integrazione del decreto attuativo). Tale decreto, come specificato in sede referente, individua in particolare gli oneri a carico del datore di lavoro privato, le sostituzioni obbligatorie nella pubblica amministrazione, le modalità di controllo e revoca dei benefici irregolarmente fruiti (**articolo 5, commi 2 e 3**). *Si valuti l'opportunità di coordinare quanto previsto dal presente comma 2 in merito al contenuto del predetto DM con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, lettera a), relativamente agli oneri posti a carico del datore di lavoro.*

Ai lavoratori dipendenti si riconosce altresì la possibilità di richiedere l'esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, ove compatibile, per il periodo in cui gli stessi lavoratori si sottopongono alle cure e ai controlli periodici successivi alla malattia (*follow up*). La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerare ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla (**articolo 2, comma 3**). *Si valuti l'opportunità di coordinare il presente comma 3 dell'articolo 2 con quanto previsto in materia di lavoro agile riconosciuto in via prioritaria ai medesimi lavoratori dal precedente articolo 1, comma 4.*

Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 2, valutati in 52 milioni di euro annui a decorrere dal 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per le esigenze indifferibili (di cui all'art. 1, c. 200, L. 190/2014). Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio (**articolo 2, comma 4**).

Nell'ipotesi di fruizione irregolare dei permessi in oggetto, le somme revocate e riscosse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alla medesima finalità di spesa (**articolo 2, comma 5**).

Per le malattie oncologiche, **le suddette disposizioni si applicano** a decorrere dalla data della loro entrata in vigore. Per le malattie invalidanti o croniche, anche rare, le medesime disposizioni si applicano previa individuazione, mediante decreto del Ministro della salute, dell'elenco delle malattie che danno titolo alla fruizione dei permessi disciplinati dall'articolo 2, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente proposta di legge, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari (tale procedura si applica anche in caso di modifica o integrazione del decreto attuativo) (**articolo 5, commi 1 e 3**).

Entrata in vigore

## Integrazione delle commissioni mediche ASL nel caso di lavoratori affetti da malattie oncologiche

Il testo in esame reca una disposizione volta ad integrare le Commissioni mediche della ASL chiamate, in base alla L. 104/1992, ad accertare lo stato di invalidità o *handicap*. In particolare, nei casi in cui i suddetti accertamenti riguardano soggetti affetti da patologie oncologiche, si prevede che le predette commissioni mediche siano **integrate da un oncologo** specializzato nella patologia tumorale di cui è affetto il soggetto esaminato e da uno psicologo con esperienza nel sostegno ai malati oncologici

## Istituzione di un Fondo per il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche

Nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca è istituito un **Fondo**, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2024, per l'istituzione e il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti che sono stati affetti da malattie oncologiche, in favore di studenti meritevoli laureati in medicina e chirurgia, scienze biologiche, biotecnologie, farmacia, chimica e tecnologie farmaceutiche (**articolo 4, comma 1**).

Ai conseguenti oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per le esigenze indifferibili (di cui all'art. 1, c. 200, L. 190/2014). Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio (**articolo 4, comma 2**).

## Il quadro normativo vigente

Con riguardo alla normativa vigente in materia di diritto alla conservazione del posto di lavoro, si fa presente che il nostro ordinamento contempla fra le cause di sospensione del rapporto di lavoro, l'infortunio, la malattia, la gravidanza e il puerperio, ai sensi dell'articolo **2110 del codice civile**. Tale disposizione è applicabile sia ai dipendenti pubblici sia ai lavoratori del settore privato.

Il lavoratore che non è nelle condizioni di garantire la prestazione lavorativa ha diritto alla corresponsione di una retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalla legge o dalle altre fonti di diritto e alla conservazione del posto di lavoro per un periodo (c.d. **periodo di comporta**).

Ciò è il frutto di un bilanciamento tra l'interesse del datore di lavoro a esigere l'esecuzione della prestazione lavorativa e quello del prestatore di lavoro alla conservazione del posto di lavoro nel lasso di tempo in cui è concretamente impossibilitato a svolgere la prestazione, in assenza del quale il datore sarebbe legittimato ad estinguere il rapporto di lavoro per grave inadempimento contrattuale (art. 2110, comma 2, c.c.). Il datore di lavoro, dunque, in caso di infortunio e malattia del lavoratore, può procedere con il licenziamento ai sensi dell'art. 2118 c.c. solo decorso il periodo di comporta.

Quanto alla **durata del periodo di comporta**, essa è stabilita dalla **legge**, dai **contratti collettivi**, ovvero, in mancanza, è determinata dagli **usi** o secondo **equità** ed è normalmente differenziato in relazione all'anzianità di servizio. I contratti collettivi prevedono due tipologie di comporta: "**secco**", se il periodo di conservazione del posto è riferito ad un'unica ed ininterrotta malattia di lunga durata; "**per sommatoria**", se si sommano le malattie verificatesi in un determinato arco di tempo.

Se il contratto collettivo lo prevede, il dipendente può inoltrare richiesta di **aspettativa non retribuita** per un periodo massimo indicato dal contratto e scongiurare il superamento del comporta. Il datore di lavoro non può rifiutare l'aspettativa, a meno che dimostri la sussistenza di seri motivi impeditivi alla concessione della stessa.

Tuttavia, la giurisprudenza ha affermato il principio secondo cui il lavoratore ha la facoltà di sostituire la malattia con la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di interrompere il decorso del comporta (cfr. Cass. 14 settembre 2020, n. 19062). Come più volte sottolineato, infatti, deve ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto (cfr., tra le altre, Cass. 11 maggio 2000, n. 6043, Cass. 17 febbraio 2000, n. 1774; Cass. 26 ottobre 1999, n. 12031, Cass. 15 dicembre 2008 n. 29317, Cass. 3 marzo 2009 n. 5078).

Sul datore di lavoro grava il **divieto di procedere a licenziamento** per cause riferibili allo stato di salute del prestatore di lavoro derivanti dalla malattia o dall'infortunio, pena la nullità del licenziamento stesso (art. 2110, comma 2, c.c.).

Affinché il prestatore di lavoro possa beneficiare del diritto alla conservazione del posto è tenuto ad osservare comportamenti tali da non ledere il rapporto di lavoro subordinato con il datore di lavoro. Nello specifico, il diritto alla protezione dell'integrità fisica e morale deve essere accompagnato dal rispetto da parte del lavoratore dei principi di buona condotta, correttezza e buona fede, che sono alla base di ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

Periodo di  
comporta

Per costante giurisprudenza, durante il periodo di comporto il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento solo nel caso in cui sussista una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. (Cass. Sez. lav. sent. 1 giugno 2005, n.11674), quindi per condotte aventi rilevanza disciplinare, ad esempio comportamenti inconciliabili con lo stato di malattia o infortunio o che possano ostacolare una perfetta guarigione. Lo svolgimento di un'altra attività lavorativa da parte del lavoratore infortunato o in malattia può costituire causa di licenziamento per giusta causa nel caso in cui l'attività espletata possa ritardare la guarigione o attestare che la causa di malattia è in realtà inesistente (Cass. Sez. IV Lav., 23 maggio 2017, n. 12902, Cass. Civ. sez. lav., 13/03/2018, n.6047).

La Corte di Cassazione (nella sentenza delle Sezioni Unite n. 12568/2018) si è pronunciata con riguardo alla natura del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato prima del decorso completo del medesimo. La Corte ha sostenuto che tale licenziamento, al momento dell'intimazione, è privo di giusta causa o giustificato motivo. In particolare, si tratterebbe d'un licenziamento sostanzialmente "acausale" disposto al di fuori delle ipotesi residue previste dall'ordinamento, nonché di "un modo per aggirare l'interpretazione dell'art. 2110, comma 2, c.c. e ignorarne la *ratio*, che è quella di garantire al lavoratore un ragionevole arco temporale di assenza per malattia o infortunio senza perdere l'occupazione. Ne consegue pertanto la **nullità** del licenziamento per violazione di norme imperative.

In linea generale, per quanto concerne il **settore pubblico**, la tutela dei soggetti affetti da patologie oncologiche si inserisce in un quadro più ampio; la contrattazione, infatti, riconosce determinate agevolazioni ai dipendenti affetti da patologie gravi, non solo oncologiche, che richiedono terapie salvavita. In generale, numerosi CCNL dispongono che i lavoratori pubblici abbiano diritto alla conservazione del posto per un periodo di **diciotto mesi nel triennio**, con retribuzione intera per i primi nove mesi, decurtata del 10 per cento nei successivi tre mesi e del 50 per cento negli ultimi sei mesi, e di un ulteriore periodo di diciotto mesi senza retribuzione, con la garanzia del mantenimento del posto di lavoro.

In presenza di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, **la contrattazione collettiva può estendere tale periodo di comporto**, anche prevedendo l'esclusione dal computo delle assenze per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di *day-hospital* o di accesso ambulatoriale e convalescenza postintervento nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie

Si ricorda che, in generale, dal computo del periodo di conservazione del posto di lavoro sono esclusi, tra gli altri, i seguenti periodi: le assenze per malattie determinate come causa diretta da gravidanza o puerperio; l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria; l'aborto spontaneo o terapeutico, purché intervenuto prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione; le assenze per malattie imputabili al datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza; le assenze per infortunio e malattie professionali.

Si ricorda, inoltre, un ulteriore istituto disciplinato dal nostro ordinamento, ossia **l'aspettativa per infermità** (di cui all'art. 68, co. 3, del **D.P.R. n. 3/1957** recante il Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato) utilizzabile dal dipendente pubblico in caso di grave patologia. Tale aspettativa per infermità ha termine con il cessare della causa per la quale fu disposta e non può protrarsi per più di **diciotto mesi**. Ai sensi dei successivi commi 4 e 6, durante l'aspettativa l'impiegato ha diritto all'intero stipendio per i **primi dodici mesi** ed alla metà di esso per il restante periodo, conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia. Il tempo trascorso in aspettativa per infermità, inoltre, è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Sul punto, si segnala che la Corte costituzionale, con sentenza n. 28/2021, ha dichiarato **l'illegittimità costituzionale** del richiamato comma 3, nella parte in cui, per il caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, **non esclude dal computo dei consentiti diciotto mesi di assenza per malattia i giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie**. Il mancato riconoscimento del periodo di comporto, si legge nella sentenza, "manifesta una intrinseca irrazionalità che lo rende costituzionalmente illegittimo per violazione, sotto questo diverso profilo, dell'art. 3 Cost.: esso è la manifestazione di un ritardo storico del legislatore rispetto alla contrattazione collettiva. Quest'ultima con la sua naturale dinamicità, è stata in grado di tener conto del progressivo sviluppo dei protocolli di cura per le gravi patologie, e in particolare delle cosiddette terapie salvavita con i loro pesanti effetti invalidanti; ciò al contrario non è avvenuto per la disciplina normativa, che, risalente ad anni ormai lontani, non è più adeguata al contesto attuale, caratterizzato – come si è detto – dalla profonda evoluzione delle terapie".

Nel **settore privato**, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei contratti collettivi, per gli **impiegati** la durata del comporto è regolamentata e differenziata in relazione all'anzianità di servizio del lavoratore:

- **3 mesi**, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio **non superiore ai 10 anni**;
- **6 mesi**, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio di **oltre 10 anni** (art. 6, commi 4 e 5 del regio decreto legge n. 1825/1924).

Settore pubblico

Settore privato



Per gli **operai**, invece, la durata del periodo di comporto è stabilita esclusivamente dalla contrattazione collettiva.

Non essendo dunque prevista, anche nel settore privato, una durata differenziata del periodo di comporto nel caso di patologia oncologica, è demandata alla contrattazione collettiva la possibilità di estendere tale periodo nelle particolari ipotesi di gravi patologie.

Sul punto, si richiama la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 22 dicembre 2005, che ha demandato alla contrattazione collettiva "la possibilità di estensione del suddetto periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, caratterizzate dalla necessità di cure post-operatorie, terapie salvavita e di una conseguente gestione flessibile dei tempi di lavoro. Tali ipotesi particolari di estensione del periodo di comporto si rivelano particolarmente significative con riferimento a lavoratori affetti da malattie oncologiche, che spesso necessitano di un periodo di comporto più ampio rispetto a quello previsto in via ordinaria".

Per i **lavoratori autonomi**, l'articolo 14, comma 1, della L. n. 81/2017 ha introdotto disposizioni a tutela della malattia, degli infortuni e della gravidanza, prevedendo che in tali casi il rapporto di lavoro non si estingue se il lavoratore presta la sua attività in via continuativa per il committente; fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente, il lavoratore può chiedere la **sospensione**, senza diritto al corrispettivo, dell'esecuzione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a **centocinquanta giorni** per anno solare.

Lavoratori autonomi

I lavoratori **iscritti alla gestione separata**, qualora siano impossibilitati a prestare attività lavorativa, in caso di malattia e di terapie oncologiche, dal 2012 hanno diritto a un'indennità massima di centottanta giorni, ai sensi dell'art. 24 co. 26, del D.L. 201/2011 (vedi *infra*). Inoltre, l'indennità di malattia è equiparata alla degenza ospedaliera per i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche e per i periodi di gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento (art. 8, co. 10, della L. 81/2017).

Iscritti alla gestione separata

Si ricorda che interventi normativi successivi hanno progressivamente esteso l'indennità di malattia ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione (lavoratori con contratto a progetto o di collaborazione coordinata e continuativa, liberi professionisti senza cassa previdenziale, associati in partecipazione, venditori a domicilio). A tale riguardo, si ricorda che l'articolo 1, comma 788, della legge n. 296/2006 ha introdotto norme specifiche per la malattia in favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate e che, come anticipato, l'articolo 24, comma 26, del D.L. n. 201/2011 ha esteso ai professionisti iscritti alla Gestione separata, a decorrere dal 1° gennaio 2012, le tutele in materia di malattia e maternità previste dal richiamato comma della legge n. 296/2006. Per quanto concerne i benefici citati, si tratta, in primo luogo, della corresponsione di un'indennità giornaliera di malattia, a carico dell'INPS, entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e, comunque, non inferiore a venti giorni durante l'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni.

Inoltre, a decorrere dal 5 settembre 2019, il D.L. 101/2019 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina delle indennità di malattia e di degenza ospedaliera relative ai suddetti lavoratori. In primo luogo, è stato ridotto il requisito contributivo richiesto per la fruizione di tali indennità prevedendo che queste siano corrisposte, fermi restando gli altri requisiti vigenti, a condizione che risulti attribuita una mensilità (in luogo delle tre precedentemente previste) della contribuzione dovuta alla suddetta Gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo oggetto della prestazione. Inoltre, a decorrere dalla medesima data, sono state raddoppiate le aliquote per la determinazione della misura delle indennità in oggetto (art. 1, co. 1, lett. b), D.L. 101/2019)

## Discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

La Commissione XI Lavoro ha avviato, nella seduta del 13 aprile 2023, l'esame in sede referente delle proposte di legge A.C. 153, A.C. 202 e A.C. 844.

Nel corso dell'esame in sede referente, proseguito nelle sedute del 24 maggio e del 13 settembre 2023, sono state abbinare ulteriori proposte di legge (A.C. 1104, A.C. 1128 e A.C. 1395). Quest'ultima è stata abbinata nella seduta dell'11 ottobre 2023.

La Commissione ha quindi proceduto allo svolgimento di un ciclo di audizioni informali, che hanno avuto inizio il 2 maggio 2023 e si sono concluse il 13 settembre 2023.

Nella successiva seduta del 20 settembre 2023, la Commissione ha deliberato di costituire un Comitato ristretto per il seguito dell'esame delle proposte di legge in titolo.

Il Comitato ristretto - riunitosi nelle sedute dell'11 e del 25 ottobre, del 30 novembre e del 14 dicembre - ha terminato i suoi lavori il 19 dicembre 2023.

Nella seduta del 10 gennaio 2024 è stata adottato quale testo base per il seguito dell'esame il testo unificato delle proposte in esame elaborato dal Comitato ristretto.

L'esame in sede referente è quindi proseguito nella seduta del 23 gennaio 2024, in cui sono state esaminate le proposte emendative presentate e ne è stata approvata una.

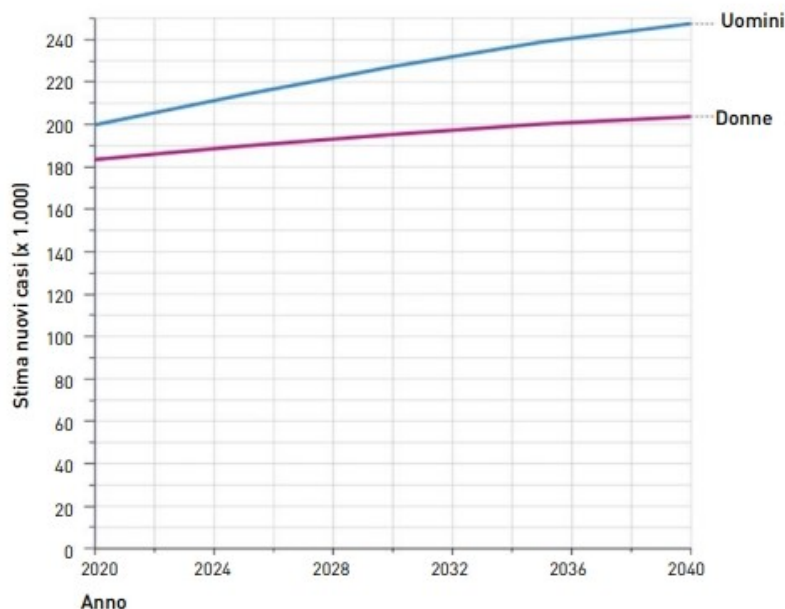
Il testo, come modificato a seguito dell'approvazione della citata proposta emendativa, è stato quindi trasmesso alle Commissioni competenti in sede consultiva, al fine dell'espressione dei pareri di competenza.

Nella seduta del 24 gennaio 2024, la Commissione - preso atto dei pareri favorevoli espressi dalle Commissioni I, II, X, e XII, e del parere favorevole con osservazione della Commissione VII - ha concluso l'esame del provvedimento, deliberando di conferire il mandato al relatore a riferire favorevolmente all'Assemblea.

## Analisi di impatto di genere

Ai fini di una valutazione sull'impatto di genere delle pdl in commento, si riporta in sintesi quanto pubblicato sul volume "[I numeri del cancro in Italia 2023](#)".

In particolare, il volume stima che in Italia nel 2023 saranno 395.000 i nuovi casi di tumore (ad eccezione dei tumori della cute diversi dal melanoma), 208.000 nuovi casi negli uomini e 187.000 nelle donne e che nei prossimi due decenni il numero assoluto annuo di nuove diagnosi oncologiche in Italia aumenterà, in media dell'1,3 per cento per anno negli uomini e dello 0,6 per cento per anno nelle donne; in particolare, nelle donne verranno diagnosticati 55.900 nuovi tumori della mammella, che continua ad essere il tumore femminile più frequente (rappresentando il 30 per cento di tutti i tumori femminili).



**FIGURA 20.** Stima dei nuovi casi in Italia dal 2020 al 2040, uomini e donne, età 0-85+. Tutti i tumori escluso cancro della pelle non melanoma. Fonte Cancer tomorrow IARC - All Rights Reserved 2023 - Data version: 2020

Si segnala, inoltre, quanto emerge dal volume "[Dossier donne 2023 – Infortuni e malattie professionali](#)", redatto dall'Inail: nelle denunce di malattie professionali suddivise per genere nel 2021, i tumori, sia in termini assoluti che di incidenza, sono più denunciati dagli uomini che dalle donne; le 1.653 denunce protocollate nel 2021 per i lavoratori rappresentano infatti il 4,1% delle denunce maschili, contro le 172 delle lavoratrici, pari all'1,2% di tutte quelle femminili.