

Fano, lì 18.09.2025

**A tutte le Aziende interessate
loro sedi**

CIRCOLARE N. 18/2025

Oggetto: **AGGIORNAMENTO NORMATIVO IN MATERIA DI LAVORO - ULTIME NOVITA'**
Legge 18 luglio 2025 n. 106 - Nuove tutele per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche
Legge 8 agosto 2025 n. 118 - Decreto Omnibus/Economia

Vi forniamo un aggiornamento sulle recenti modifiche normative che impattano la gestione del personale, con un focus sulle disposizioni introdotte dalla **Legge 18 luglio 2025, n. 106** e dalla **Legge 8 agosto 2025, n. 118**. Tali normative introducono importanti **novità in materia di tutele sociali e disciplina dei contratti di lavoro**.

Di seguito, un riepilogo dettagliato delle principali disposizioni.

1. Nuove tutele per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

La Legge approvata, a tutela dei lavoratori affetti da gravi patologie, introduce nuove e specifiche misure a sostegno dei dipendenti, sia del settore pubblico che privato, a cui è stata riconosciuta e certificata una invalidità pari o superiore al 74% a causa di malattie oncologiche, invalidanti o croniche.

➤ **Congedo per gravi patologie:** viene istituito un nuovo congedo, continuativo o frazionato, della durata massima di 24 mesi. Il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla relativa retribuzione e contribuzione, inoltre, non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

L'utilizzo di tale congedo non incide sull'eventuale fruizione di altri benefici economici o previdenziali e il suo utilizzo decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata spettanti al dipendente.

- Al termine del congedo, il lavoratore ha il diritto di richiedere con priorità l'accesso alla modalità di lavoro agile (smart working), qualora la natura della mansione lo consenta.

➤ **Permessi retribuiti aggiuntivi:** a partire dal 1° gennaio 2026, i lavoratori interessati, previa prescrizione del proprio medico o di un specialista, avranno a disposizione 10 ore annuali aggiuntive di permessi retribuiti. Questi permessi sono finalizzati a consentire la partecipazione a visite, esami diagnostici, terapie e cure mediche.

- La medesima agevolazione è estesa anche ai genitori di un figlio minore che soffre delle stesse patologie, purché sia stato riconosciuto un grado di invalidità pari o superiore al 74%.
- Per le ore di permesso aggiuntive si applica sotto il profilo normativo la **disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**. Ai lavoratori compete un'**indennità economica** determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di **malattia**. Si attende sul punto una circolare operativa dell'Inps.

2. Decreto Omnibus/Economia

Questa legge, di conversione del Decreto-legge n. 95/2025, interviene su diversi fronti, apportando due significative novità:

- **Proroga della disciplina sui contratti a tempo determinato:** viene prorogato al **31 dicembre 2026**, il termine entro il quale è possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, in assenza di una specifica previsione nel contratto collettivo applicato.
 - La proroga concede la possibilità, in via transitoria, di individuare e applicare le causali giustificative, basate su esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, per il superamento del limite dei 12 mesi anche **tramite un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore**.
- **Integrazione al reddito per le lavoratrici madri (Bonus mamme):** viene istituito, per l'anno 2025, un'integrazione mensile al reddito per le lavoratrici madri, in sostituzione di una precedente misura contributiva (esonero contributivo previsto dalla Legge di bilancio 2024 per lavoratrici madri con due figli e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato).
 - L'integrazione ammonta a **40 euro mensili** ed è esente da tassazione e contributi, per ogni mese di vigenza del rapporto di lavoro dipendente o autonomo.
 - Spetta alle lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e alle lavoratrici autonome, **con almeno due figli e un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua e alle madri con tre o più figli qualora non abbiano reddito che derivi da lavoro dipendente a tempo indeterminato**.
 - Il beneficio viene erogato fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio. Per le madri con più di due figli, l'integrazione spetta fino al diciottesimo anno di età del terzo figlio.
 - Non è stato chiarito chi sarà il soggetto erogatore del Bonus e si resta comunque in attesa delle indicazioni operative da parte dell'Inps.

Siamo a vostra completa disposizione per esaminare nel dettaglio l'impatto di queste normative sulla vostra specifica realtà aziendale e per fornirvi l'assistenza necessaria alla loro corretta applicazione.

Per qualsiasi necessità, non esitate a contattarci.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del lavoro
Studio Associato*