



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott. Riccardo Rapelli

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Enzo Colleoni
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott. Tommaso Calchi
Dott.ssa Simona Corna
Dott.ssa Ylenia Del Prato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott.ssa Federica Minaudo

Circolare n. 42 del 24/09/2025

- 1) Bonus Mamme - novità 2025
- 2) Convertito in Legge il Decreto Economia: novità per i rapporti di lavoro a tempo determinato
- 3) Convertito in Legge il Decreto in materia di Sport
- 4) CCNL Metalmeccanici Artigianato
- 5) Variazione della contribuzione al Fondo WILA dal 01/07/2025
- 6) Fringe benefit auto: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate
- 7) Ampliate le tutele per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

1) Bonus Mamme - novità 2025

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 149/2025 il D.L. 30 giugno 2025 n. 95, recante "Disposizioni urgenti per il finanziamento di attività economiche e imprese, nonché interventi di carattere sociale e in materia di infrastrutture, trasporti ed enti territoriali".

Nello specifico, viene introdotta l'integrazione al reddito a favore delle lavoratrici madri dipendenti cd. "Bonus Mamme" per l'anno 2025 e, invece, è posticipata all'anno 2026 l'operatività della decontribuzione a favore delle lavoratrici madri disciplinata dalla Legge di Bilancio 2025.

La nuova integrazione di reddito è **applicabile esclusivamente per l'anno 2025 e si configura come contributo economico non imponibile ai fini fiscali e previdenziali, erogata direttamente dall'INPS previa domanda e nei limiti delle risorse stanziare.**

I soggetti che possono beneficiare della misura sono.

- Le **lavoratrici dipendenti** escluse quelle impiegate in rapporti di lavoro domestico.
- **Lavoratrici autonome**, iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette), alle casse professionali e alla gestione separata INPS.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

ACBMember

www.acbgroup.com

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

La misura si articola in due fattispecie:

- **Madri con due figli:** beneficio riconosciuto fino al mese del compimento del decimo anno di età del secondo figlio;
- **Madri con più di due figli:** beneficio riconosciuto fino al mese del compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, a condizione che il reddito da lavoro non derivi da rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il beneficio è riconosciuto solo per i mesi non coincidenti con la vigenza di un contratto a tempo indeterminato.

In entrambi i casi, **il reddito da lavoro percepito, non deve superare la soglia annua di €40.000,00.**

L'importo dell'integrazione è pari a €40,00 mensili (o frazione di mese) per ciascun mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma. Le somme spettanti da gennaio a novembre 2025 saranno corrisposte in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2025.

Per l'anno 2025, e anche per il 2026, resta vigente l'esonero contributivo previsto dalla Legge di bilancio 2024 (art. 1, comma 180, L. 213/2023), pari a un massimo di €3.000,00 annui, per le lavoratrici madri con almeno tre figli e titolari di contratto a tempo indeterminato. Ne consegue che le lavoratrici madri con contratto a tempo determinato e almeno tre figli potranno cumulare il nuovo beneficio di integrazione al reddito, previsto dal D.L. 95/2025.

2) Convertito in Legge il Decreto Economia: novità per i rapporti di lavoro a tempo determinato

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 184 del 9 agosto 2025, è entrata in vigore la Legge 8 agosto 2025, n. 118, recante la conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 30 giugno 2025, n. 95, noto come "Decreto Economia" o "Decreto Omnibus".

Tra le disposizioni di maggiore rilievo per i datori di lavoro, si segnala l'introduzione del nuovo comma 6-bis all'art. 14 del D.L. n. 95/2025, che interviene sulla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, modificando l'art. 19, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2015.

Nello specifico è stata prevista la **proroga al 31 dicembre 2026** del termine entro il quale, in assenza di previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, le parti, datore di lavoro e lavoratore, possono individuare autonomamente le causali che giustificano la stipulazione di contratti a termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non oltre i ventiquattro;

le causali devono sempre riferirsi ad esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

3) Convertito in Legge il Decreto in materia di Sport

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 184 la Legge 8 agosto 2025, n. 119, recante la conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 25 giugno 2025, n. 96, rubricato "Disposizioni urgenti per l'organizzazione e lo svolgimento di grandi eventi sportivi, nonché ulteriori disposizioni urgenti in materia di sport".

Tra le disposizioni del Decreto, con nota di rilievo, va evidenziata quella inerente alla possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato sportivo a tempo determinato, fino alla durata di **8 anni**, dall'inizio del rapporto di lavoro, rispetto al precedente limite di 5 anni.

Resta confermata la possibilità di stipulare una successione di contratti a tempo determinato tra gli stessi soggetti e di effettuare cessioni di contratto prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, previo consenso e nel rispetto delle modalità stabilite dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici.

Inoltre, viene previsto l'adeguamento degli accordi collettivi imponendo alle Federazioni Sportive Nazionali, agli Enti di Promozione Sportiva e alle Discipline Sportive Associate (inclusi gli organismi paralimpici) l'obbligo di adeguare gli accordi collettivi vigenti alla nuova durata massima dei contratti sportivi subordinati. La previsione riguarda **anche al settore dilettantistico**.

4) CCNL Metalmeccanici Artigianato

Il 22 luglio 2025, è stato siglato l'Accordo per le imprese che applicano il CCNL dei Metalmeccanici Artigiani e aventi sede legale e/o operativa nella Regione Lombardia.

L'accordo ha modificato alcune gestioni contrattuali; sotto sono riportate quelle di maggior rilevanza:

Lavoratori migranti

È stata posta maggiore attenzione verso i bisogni dei lavoratori stranieri per favorire il rientro periodico nel proprio Paese d'origine, l'apprendimento della lingua italiana e l'esercizio della libertà di culto.

- Si concorda la concessione di un periodo di ferie più lungo, accorpando in un unico periodo tutte le opportunità di assenza retribuita (ferie, ex festività, ecc). Nel caso in cui queste non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario per la permanenza nel proprio Paese d'origine, possono essere concordate tra le parti o giorni di permesso non retribuito o eventuali recuperi delle assenze in corso d'anno.
- Nel corso del 2026 le parti si impegnano a definire accordi specifici per quanto riguarda l'apprendimento della lingua italiana e l'esercizio della libertà di culto.

Gestione dei permessi in caso di grave lutto

Il lavoratore colpito da grave lutto, in aggiunta al permesso straordinario retribuito pari a tre giorni, potrà assentarsi **per ulteriori due giorni**, per un totale di cinque giorni consecutivi. Gli ulteriori due giorni **NON** rappresentano permessi retribuiti **aggiuntivi, ma dovranno essere coperti** con l'utilizzo di ferie o ROL o banca ore a disposizione del lavoratore.

Gli ulteriori due giorni dovranno essere fruiti, previa autorizzazione del datore di lavoro, entro trenta giorni dal decesso.

Malattia

Dal 1° agosto 2025, durante i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), per i casi in cui non è prevista l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, il lavoratore avrà diritto ad un trattamento economico, in modo da raggiungere complessivamente il **100% della retribuzione**.

Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) il trattamento economico a carico del datore di lavoro per il periodo di carenza (primi 3 giorni di malattia) sarà del **100% per i primi tre eventi, mentre cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.**

Premio di produzione

Sarà erogato fino al **31 ottobre 2025.**

Elemento Regionale della Lombardia

Dal 1° novembre 2025 sarà istituito il nuovo “Elemento Regionale Lombardia” E.R.L. il cui importo sarà comprensivo del precedente “premio di produzione”. L’importo del E.R.L. è erogato su base mensile e sono efficaci su tutti gli istituti diretti e indiretti e differiti, compreso il T.F.R.

Differisce per gli apprendisti che sono calcolati in funzione della % percentuale della retribuzione.

Gli importi del nuovo E.R.L. saranno i seguenti:

	Livello	Dal 1/11/2025	Dal 01/07/2026	Dal 01/02/2027
Meccanica / Installatori	1Q	125,16	135,83	146,5
	1	125,16	135,83	146,5
	2	112,82	122,75	132,68
	2B	102,42	111,8	121,18
	3	96,01	105,03	114,05
	4	85,69	94,19	102,69
	5	80,67	88,86	97,04
	6	74,74	82,55	97,04

	Livello	Dal 1/11/2025	Dal 01/07/2026	Dal 01/02/2027
Orafi / Argentieri	1Q	125,17	135,85	146,52
	1	84,37	95,05	105,72
	2	75,16	85,11	95,06
	3	64,59	73,65	82,70
	4	58,35	66,87	75,39
	5	54,60	62,79	70,98
	6	49,62	57,39	65,15

	Livello	Dal 1/11/2025	Dal 01/07/2026	Dal 01/02/2027
Odonto-tecnici	1S	97,54	108,62	119,69
	1	83,30	93,31	103,33
	2	75,78	85,27	94,75
	3	63,63	72,2	80,78
	4	57,47	65,54	73,61

	5	53,68	61,42	69,15
	6	49,22	56,66	64,10

	Livello	Dal 1/11/2025	Dal 01/07/2026	Dal 01/02/2027
Restauro	QS	28,59	42,89	57,19
	Q	28,59	42,89	57,19
	1	26,85	40,27	53,70
	2	20,65	30,98	41,30
	3	19,19	28,79	38,38
	4	18,93	28,39	37,86
	5	17,74	26,61	35,49
	6	16,94	25,41	33,88

Welfare Contrattuale

Dal 1° gennaio 2025, annualmente, le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori, strumenti di welfare per un valore pari a euro 28,00 mensili, valevole anche per i tempi determinati.

Per i lavoratori part-time con orario pari o inferiore al 50%, il valore spettante è di euro 14,00 mensili. Per i lavoratori a chiamata è commisurato sulle ore lavorate, per un importo variabile da 14,00 a 28,00 euro.

Gli strumenti welfare saranno resi disponibili dall'azienda:

- Nel mese di novembre per i valori maturati da maggio a ottobre;
 - Nel mese di maggio per i valori maturati da novembre dell'anno precedente ad aprile;
- Tuttavia, **limitatamente all'anno 2025**, gli strumenti welfare sono saranno resi disponibili:
- Nel **mese di settembre** per i valori maturati da gennaio a maggio 2025
 - Nel **mese di novembre** per i valori maturati da giugno a ottobre 2025

Quota di servizio

È istituita una quota di servizio a carico di tutti i lavoratori NON iscritti alle OO.SS. firmatarie, pari ad una quota annuale di euro 15,00.

L'importo sarà trattenuto dal datore di lavoro con la mensilità di dicembre di ciascun anno e versato sul c/c bancario indicato dalle OO.SS.

Ai lavoratori sarà distribuito apposito modulo per il diniego della trattenuta con la formula del silenzio/assenso.

5) Variazione della contribuzione al Fondo WILA a decorrere dal 01/07/2025

A partire dal 1° luglio 2025, con riferimento al versamento tramite modello F24 in scadenza il 16 agosto 2025, la quota mensile per ciascun lavoratore ha subito un incremento, passando da € 5,00 a € 7,00. Le modalità operative di versamento rimangono invariate.

La variazione della quota WILA riguarda i seguenti Contratti Collettivi Regionali (CCRL):

- CCRL dell'Area Legno e Lapidei
- CCRL dell'Area Tessile – Moda e Chimica – Ceramica
- CCRL dell'Area Alimentari e della Panificazione

- CCRL dell'Area della Comunicazione
- CCRL dell'Area Meccanica

Per il CCNL dell'Area Acconciatura, Estetica e Centri Benessere, la quota di contribuzione rimane invariata a € 5,00. Eventuali aggiornamenti saranno comunicati tempestivamente.

Si ricorda che, in caso di omesso versamento al Fondo WILA, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un importo lordo mensile denominato EAR pari a € 20,00 per 13 mensilità, in luogo del precedente importo di € 12,00.

6) Fringe benefit auto: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 10 del 3 luglio 2025, fornisce chiarimenti in materia di tassazione del reddito da lavoro dipendente derivante dall'uso promiscuo di veicoli aziendali a seguito delle novità introdotte a decorrere dal 2025 dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) e della disciplina transitoria prevista dal Decreto Bollette (D.L. 19/2025).

Disciplina in vigore dal 1° gennaio 2025

Per i veicoli di nuova immatricolazione assegnati a partire dal 1° gennaio 2025, il valore del fringe benefit viene determinato in misura pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri, per il costo chilometrico ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La percentuale viene ridotta al 10% per veicoli a trazione esclusivamente elettrica e al 20% per ibridi plug-in.

L'agenzia sottolinea con la Circolare che il nuovo regime si applica solo in presenza contemporaneamente dei tre requisiti:

- immatricolazione del veicolo dal 1° gennaio 2025;
- stipula del contratto di concessione in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025;
- assegnazione (consegna effettiva) del veicolo al lavoratore dal 1° gennaio 2025.

In merito al requisito della concessione in uso promiscuo del mezzo, l'Agenzia, richiamando la Risoluzione n. 46/2020, ricorda che non si tratta di un atto unilaterale del datore di lavoro ma richiede

- l'accettazione del lavoratore tramite la sottoscrizione del contratto;
- la consegna materiale del veicolo al lavoratore stesso.

Pertanto, il momento della sottoscrizione del contratto di assegnazione del benefit da parte del datore di lavoro e del dipendente costituisce il momento rilevante al fine di individuare i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Disciplina vigente fino al 31 dicembre 2024

L'agenzia ha chiarito che la disciplina vigente fino al 31 dicembre 2024 che prevede una valorizzazione del fringe benefit in base alla classe di emissione di CO₂ del mezzo, per i veicoli immatricolati, dati in concessione in uso promiscuo e consegnati ai dipendenti nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2024, va applicata fino alla naturale scadenza dei predetti contratti.

Disciplina transitoria per ordini entro il 31 dicembre 2024 e assegnazioni entro il 30 giugno 2025

Il nuovo comma 48-bis aggiunto all'art. 1 della Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025), dalla Legge n. 60/2025 di conversione del D.L. n. 19/2025, introduce una clausola di salvaguardia per la

quantificazione del fringe benefit relativo alle auto aziendali ordinate dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e assegnate in uso promiscuo ai lavoratori dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025. Per questi veicoli, ai fini della valorizzazione del relativo fringe benefit, trovano applicazione le regole vigenti fino al 31 dicembre 2024, per effetto della clausola di salvaguardia.

L'agenzia ha chiarito che ai veicoli ordinati entro il 31 dicembre 2024 in relazione ai quali i requisiti di immatricolazione, stipulazione del contratto e consegna si siano verificati dal 1° gennaio al 30 giugno 2025 può essere applicata la nuova disciplina se beneficiano di condizioni più vantaggiose secondo il nuovo regime (ad esempio, per le auto elettriche), al fine di non penalizzare il contribuente.

Criterio del valore normale

Un ulteriore aspetto analizzato dall'Agenzia nella Circolare n. 10/2025 è quello dei casi per i quali non risulta applicabile la quantificazione del fringe benefit auto in via forfettaria, poiché non presenti i requisiti previsti dalla disciplina in vigore o da quella transitoria, e si rende, pertanto, necessario fare riferimento alla regola generale dell'art. 51, comma 3 del TUIR in forza della quale il valore del fringe benefit va determinato secondo il "valore normale" di cui all'art. 9 del TUIR, limitatamente alla componente di uso privato del veicoli.

In tali casi, il benefit è assoggettato solo nella misura in cui rappresenta un vantaggio personale per il dipendente, mentre rimane escluso dal reddito imponibile il valore riferibile all'utilizzo aziendale. Sul punto l'Agenzia ricorda la necessità di individuare la parte del valore riferibile all'interesse del datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e documentabili.

Con la Circolare n. 10/2025, l'Agenzia estende l'applicazione del criterio di tassazione del fringe benefit basato sul "valore normale" al netto dell'utilizzo aziendale anche ai casi di veicoli

- ordinati entro il 31 dicembre 2024;
- concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti, con contratti stipulati nel 2024;
- immatricolati nel 2025 e consegnati al lavoratore a partire da luglio 2025.

Nei casi descritti, infatti, non può trovare applicazione né la disciplina previgente, in quanto immatricolazione e/o consegna si sono realizzati nel 2025, né la nuova disciplina, in quanto ordine e concessione si sono realizzati nel 2024.

Ipotesi di proroga del contratto e riassegnazione del mezzo

Infine, l'Agenzia nella Circolare n. 10/2025 si è espressa riguardo i casi di proroga di un contratto di concessione in uso promiscuo di auto e riassegnazione del veicolo ad un altro lavoratore.

In merito alla **proroga** l'Agenzia chiarisce che, dato che la proroga di un contratto costituisce una mera estensione della sua durata, che di per sé non dà luogo ad una novazione, ai fini della quantificazione del fringe benefit, si rende applicabile la disciplina relativa al momento della sottoscrizione dell'originario contratto fino alla naturale scadenza della proroga medesima, purché alla data della stipula risultino soddisfatti i requisiti normativamente previsti.

In caso di **riassegnazione** del veicolo a un altro dipendente, attraverso la stipula di un nuovo contratto, che coinvolge un lavoratore diverso, a parere dell'Agenzia, la disciplina applicabile per la quantificazione del fringe benefit deve essere individuata sulla base delle disposizioni vigenti al momento della riassegnazione.

Pertanto, in caso di riassegnazione di un veicolo già oggetto di contratto in essere al 31 dicembre 2024 e immatricolato a decorrere dal 1° luglio 2020, trova applicazione

- la disciplina vigente al 31 dicembre 2024, se, in base al nuovo contratto di riassegnazione stipulato nel 2025, la concessione in uso promiscuo (dunque la consegna) del veicolo è avvenuta entro il 30 giugno 2025;
- il criterio generale del valore normale se, in base al nuovo contratto di riassegnazione stipulato nel 2025, la concessione in uso promiscuo (dunque la consegna) del veicolo avviene dopo il 30 giugno 2025.

Diversamente, in caso di riassegnazione di un veicolo immatricolato dal 1° gennaio 2025 e, a decorrere dalla medesima data, oggetto di un contratto di concessione in uso promiscuo e consegnato al dipendente, trova applicazione la disciplina entrata in vigore dal 1° gennaio 2025, dato che al momento della riassegnazione, tutti i requisiti previsti per accedere alla nuova disciplina si sono verificati a partire dal 1° gennaio 2025.

7) Ampliate le tutele per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche

La L. 106 del 18 luglio 2025, pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 171 del 25 luglio 2025, amplia le tutele in favore dei dipendenti affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, con almeno il 74% di invalidità e introduce inoltre una tutela supplementare per i lavoratori autonomi. Le disposizioni introdotte sono entrate in vigore il 9 agosto 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Congedi e conservazione del posto di lavoro

L'articolo 1 della L. 106/2025 riconosce ai dipendenti di datori pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il diritto di richiedere un periodo di congedo ad hoc, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Durante il periodo di congedo il dipendente

- conserva il posto di lavoro, con conseguente prolungamento del periodo di comporto durante il quale vige il divieto di licenziamento per il datore di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione e alla contribuzione, salvo il riscatto volontario della stessa;
- non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, neanche le attività lavorative compatibili con lo stato di salute.

Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Dunque, prima di accedere al congedo in esame, è necessario aver esaurito i periodi di congedo riconosciuti dalla contrattazione collettiva o da norme di legge in via generale per i casi di malattia e infortunio.

La certificazione delle malattie che danno diritto al congedo è rilasciata dal medico di medicina generale, o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore. Ai fini della verifica e del controllo delle condizioni previste, possono essere utilizzati i dati disponibili nel Sistema tessera sanitaria e nel fascicolo sanitario elettronico, secondo le modalità definite dalla normativa vigente.

Lavoro agile

L'articolo 1, comma 4 della L. 106/2025 prevede che, decorso il periodo del nuovo congedo sopra esaminato, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, il lavoratore dipendente ha accesso prioritario alla modalità di lavoro agile, se le caratteristiche della sua attività lavorativa lo consentono, ai sensi della Legge n. 81/2017.

Permessi extra per visite, esami e cure mediche

L'articolo 2 della Legge in esame prevede che i dipendenti pubblici o privati affetti da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del proprio medico di medicina generale o di un medico specialista operante in struttura pubblica o privata accreditata, possono fruire di ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il medesimo diritto è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento.

Tali disposizioni entreranno in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Il permesso in esame sia altresì aggiuntivo rispetto alle tutele eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché di quelli aziendali e/o territoriali.

Per le ore di permesso aggiuntive si applica la disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita. In merito a ciò, non è ancora stato chiarito se tale richiamo riguardi anche le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro, considerato che alcuni di tali contratti prevedono, per le assenze relative alle suddette terapie, l'esclusione dal computo del periodo di comporta.

Per i permessi in esame, ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia e i lavoratori interessati hanno diritto alla copertura figurativa, per i periodi utilizzati.

Per poter esercitare il diritto ai permessi in esame, si richiede la previa prescrizione da parte del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

Lavoratori autonomi

La legge in esame introduce la possibilità per i lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente e affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, di sospendere l'esecuzione della prestazione per un periodo non superiore a 300 giorni per anno solare, in luogo dei 150 giorni previsti nella generalità dei casi dall'articolo 14 della Legge n. 81/2017.

Il riferimento è dunque ai lavoratori autonomi liberi professionisti iscritti e non iscritti agli albi professionali (esclusi gli imprenditori) e si intendono inclusi nella tutela i collaboratori coordinati e continuativi.



Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati