

INFORMATIVA UIL FPL

Misure di Sostegno e Tutele per Lavoratrici e Lavoratori – Aggiornamento Normativo

Indice

1. **Introduzione generale**
2. **Bonus Mamme 2025–2027**
 - 2.1 Destinatarie
 - 2.2 Misure previste nel 2025
 - 2.3 Evoluzione 2026–2027
 - 2.4 Procedura di accesso
3. **Interdizione ante e post partum**
 - 3.1 Ambito di applicazione
 - 3.2 Procedura operativa
4. **Tutele per lavoratori con malattie oncologiche, invalidanti o croniche**
 - 4.1 Congedo fino a 24 mesi (lavoratori dipendenti)
 - 4.2 Congedo per lavoratori autonomi
 - 4.3 Permessi retribuiti e lavoro agile
5. **Fondo premi di laurea**
6. **Contatti e assistenza**
7. **Note normative**

1. BONUS MAMME 2025–2027

La misura prevede agevolazioni economiche e contributive per le madri lavoratrici con almeno due figli, finalizzate a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

Destinatari:

- Lavoratrici dipendenti o autonome con almeno due figli, di cui uno minore di 10 anni
- Reddito lordo annuo da lavoro inferiore a 40.000 euro
- Esclusi i rapporti di lavoro domestico

Misure previste nel 2025:

- Contributo mensile di 40 euro netti per ogni mese lavorato, fino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo
- Per le lavoratrici con tre o più figli e contratto a tempo indeterminato: esonero totale della contribuzione previdenziale fino a 3.000 euro annui
- Per contratti a termine o lavoro autonomo con tre o più figli: accesso al solo bonus mensile

Dal 2026–2027:

- Stabilizzazione del beneficio in forma di esonero contributivo strutturale fino al decimo anno del figlio più piccolo

Procedura:

- Attualmente non ancora attiva. Si prevede una gestione tramite autocertificazione da presentare al datore di lavoro o all'INPS
 - Si consiglia di predisporre: stato di famiglia, ISEE, CU aggiornato, e profilo INPS attivo
-

2. INTERDIZIONE ANTE E POST PARTUM

È una misura di tutela rivolta alle lavoratrici in gravidanza che, per motivi di salute o per mansioni non compatibili con lo stato di gravidanza, non possono proseguire l'attività lavorativa.

Quando può essere disposta:

- Gravi complicanze della gravidanza
- Inidoneità della mansione
- Impossibilità da parte del datore di lavoro di assegnare mansioni compatibili

Procedura:

- Certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale
 - Presentazione della richiesta all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente
 - Emissione di provvedimento formale di interdizione dal lavoro, con riconoscimento dell'indennità prevista per la maternità
-

3. TUTELE PER MALATI ONCOLOGICI, INVALIDANTI O CRONICI

Dal 1° gennaio 2026, entrano in vigore nuove misure a favore dei lavoratori affetti da malattie gravi.

Congedo fino a 24 mesi (lavoratori dipendenti):

- Destinatari: lavoratori pubblici o privati con malattie oncologiche, croniche o invalidanti con invalidità pari o superiore al 74%
- Durata: fino a 24 mesi, frazionabili
- Conservazione del posto di lavoro
- Il congedo non è retribuito e non è utile ai fini previdenziali né dell'anzianità (riscattabile con contributi volontari)
- Non è consentito svolgere attività lavorativa durante il periodo

Congedo per lavoratori autonomi:

- Fino a 300 giorni l'anno
- In attesa dei relativi decreti attuativi per la piena operatività

Permessi e flessibilità:

- 10 ore annue di permesso retribuito per visite ed esami
- Estensione dei permessi anche ai genitori di minori affetti da patologie oncologiche o invalidanti
- Aumento delle ore di permesso retribuito per terapie salvavita: da 18 a 28
- Priorità per l'accesso al lavoro agile, se compatibile con le mansioni.

Queste le principali novità contenute nel disegno di legge 1430 “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”, approvato all'unanimità dal Senato in via definitiva e senza modifiche rispetto alla versione licenziata a marzo scorso (sempre all'unanimità) dalla Camera, dopo un iter sofferto avviato nella scorsa Legislatura e condizionato da esigenze di bilancio. Per i lavoratori pubblici o privati dipendenti cui sia stata riconosciuta un'invalidità di almeno il 74% con la nuova legge scatta la possibilità di richiedere un congedo continuativo o frazionato fino a 24 mesi. Durante questo periodo il posto di lavoro è conservato ma non si ha diritto alla retribuzione né si può svolgere - “rigidità” contrastata dall'opposizione e da buona parte delle associazioni - un'altra attività lavorativa. Questo periodo inoltre non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, anche se come detto c'è la possibilità di riscattarlo.

Al termine del congedo, al lavoratore è assegnato “diritto di precedenza” sul lavoro agile se compatibile con le mansioni. Inoltre, sarà sufficiente la prescrizione del medico di famiglia o dello specialista di una struttura pubblica o privata per legittimare la possibilità concessa dalla nuova legge ai lavoratori dipendenti di fruire - a partire da gennaio 2026 - di (appena) dieci ore di permesso in più l'anno per dedicarsi a visite, esami strumentali, analisi e “cure mediche frequenti”. Il tutto, con riconoscimento di un'indennità economica “determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia” e della copertura figurativa.

Il diritto alle dieci ore di permesso in più è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti che abbiano figli minorenni con malattie oncologiche, in fase attiva o di follow-up precoce, o che siano malati rari o cronici con lo stesso vincolo di almeno il 74% di invalidità.

I diritti degli “autonomi”

I lavoratori autonomi che si trovino nelle stesse condizioni di “malattia”, la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente si applica entro un limite di 300 giorni per anno solare.

Nel settore privato, l'indennità economica per le dieci ore in più di permesso arriverà direttamente dai datori di lavoro che poi la recupereranno tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale. Mentre nel pubblico, ad esempio nella scuola, la Pa provvederà alla sostituzione del lavoratore e qui la legge impegna risorse, stimate in 1,24 milioni l'anno a decorrere dal 2026 a valere sul Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa che è incrementato ad hoc. Più in generale, per la nuova regolamentazione sulle dieci ore aggiuntive di permesso per visite legate alla malattia la legge stima risorse oscillanti dai 20,9 mln del 2026 ai 25,2 mln per il 2035. Risorse da trovare nella riduzione del Fondo esigenze indifferibili presso il Mef, da cui saranno peraltro recuperati anche i 500mila euro per il 2026 e i 20mila euro l'anno dal 2027 necessari per l'adeguamento dell'infrastruttura tecnologica dell'Inps.

Avremmo voluto inserito nella legge anche la precisione di una remunerazione, aumentare le ore di permesso in più l'anno concesse per visite ed esami che oggi sono davvero limitatissime, consentire di svolgere un'altra attività extra-lavoro, introdurre l'obbligo, peraltro a costo zero, del datore di lavoro di comunicare entro 30 giorni al diretto interessato l'imminente esaurimento del periodo di comporta. Di seguito il PDF con le novità introdotte dalla legge.

4. FONDO PREMI DI LAUREA

A partire dal 2026 sarà attivo un fondo nazionale per l'assegnazione di premi di laurea:

Finalità:

- Riconoscere borse di studio a studenti laureati in discipline medico-sanitarie
 - Premi intitolati alla memoria di pazienti oncologici
 - Dotazione annua: 2 milioni di euro.
-

CONTATTI E ASSISTENZA

Per approfondimenti, chiarimenti o supporto nella presentazione delle domande:

- Rivolgersi al **referente sindacale UIL FPL** della propria struttura
 - [Contattare le sedi CAF UIL territoriali](#)
 - [Contattare le sedi del Patronato ITAL UIL](#)
-

NOTA CONCLUSIVA

La **UIL FPL** accoglie con favore l'introduzione delle recenti misure di sostegno rivolte a lavoratrici e lavoratori, riconoscendo lo sforzo istituzionale nel tentativo di offrire strumenti utili a conciliare vita e lavoro e a tutelare situazioni di fragilità. Tuttavia, riteniamo doveroso sottolineare come tali interventi non vadano a risolvere alla radice le criticità strutturali che da tempo segnaliamo. Il cosiddetto "Bonus Mamme", pur rappresentando un segnale positivo, risulta limitato nell'importo (40 euro mensili), con criteri di accesso che rischiano di escludere molte lavoratrici e con una procedura ancora non operativa. Analogamente, le nuove tutele per lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche introducono importanti riconoscimenti formali ma lasciano scoperta la dimensione economica e previdenziale del congedo, che resta non retribuito e privo di copertura contributiva. Anche i lavoratori autonomi restano in attesa dei decreti attuativi necessari alla piena applicazione delle misure. Le tutele legate all'interdizione ante e post partum mantengono un impianto burocratico che rende complesso l'accesso, eccessivamente affidato alla discrezionalità dei singoli contesti. Il fondo per i premi di laurea, infine, è un'iniziativa apprezzabile ma dal carattere simbolico, che meriterebbe di essere rafforzata e ampliata anche alle discipline socio-sanitarie, per valorizzare tutte le professionalità impegnate quotidianamente nella cura e nella salute pubblica. La **UIL FPL** continuerà a vigilare affinché questi strumenti non restino misure parziali o simboliche, ma diventino veri strumenti di equità e tutela per tutte e tutti.

NOTE NORMATIVE

1. *Decreto-Legge 30 giugno 2025, n. 95 – Misure sul “Bonus Mamme”*
2. *Legge di Bilancio 2025, art. 1, comma 219 – Stabilizzazione bonus mamme*
3. *INL – Nota prot. n. 5944 dell’8 luglio 2025 – Indicazioni su interdizione ante/post partum*
4. *D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo unico maternità e paternità, artt. 6, 7, 17*
5. *DDL n. 1430, approvato dal Senato l’8 luglio 2025 – Tutela lavoratori con malattie oncologiche, invalidanti o croniche*
6. *Congedo 24 mesi: sintesi normativa su “Money.it”, 9 luglio 2025*
7. *Permessi e lavoro agile: disposizioni contenute nel testo approvato del DDL 1430*
8. *Fondo premi di laurea: previsto dalla Legge di Bilancio 2026*

A cura della Segreteria Nazionale e del Dipartimento Previdenza UIL FPL Nazionale.



UIL FPL - Tutela, informazione e assistenza per le lavoratrici e i lavoratori