LAVORO | Conclusione procedura sgravi contributivi per contratti di solidarietà (anno 2024) – Comunicazione Ministero del Lavoro

scritto da Francesco Cotini | Agosto 26, 2025

Con riferimento alle domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2024, si segnala che il Ministero ha comunicato sul proprio sito istituzionale che sono state interamente impegnate le risorse stanziate per l'anno 2024 pari a 30 milioni di euro.

Tali risorse sono finalizzate a finanziare lo sgravio contributivo in favore delle aziende che hanno presentato regolare istanza dal 30 novembre 2024 al 10 dicembre 2024, collocate utilmente nella relativa graduatoria e alle quali il relativo decreto direttoriale di ammissione al beneficio è stato ritualmente notificato.

Conseguentemente, le istanze non collocate in posizione utile entro il predetto limite di spesa annuo (30 milioni di euro) non sono state evase, fatta salva la possibilità di successiva istruttoria al determinarsi di eventuali risorse residue.

In allegato elenco delle aziende beneficiare.

All.to

elenco-aziende-beneficiarie-2024

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Congedo di paternità obbligatorio al genitore intenzionale – Messaggio INPS n. 2450 del 7 agosto 2025

scritto da Giuseppe Baselice | Agosto 26, 2025

L'INPS con il messaggio n. 2450 del 7 agosto 2025, in allegato, ha recepito la sentenza n. 115 del 2025 della Corte Costituzionale in materia di fruizione del congedo di paternità obbligatorio da parte di una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

In particolare l'Istituto ha chiarito che la lavoratrice dipendente che, nell'ambito di una coppia omogenitoriale femminile, risulti genitore intenzionale dall'iscrizione nei registri dello stato civile, è legittimata a beneficiare del congedo di paternità obbligatorio.

Nella sentenza la Corte Costituzionale ha precisato che "*è ben possibile identificare nelle coppie omogenitoriali femminili una figura equiparabile a quella paterna all'interno delle coppie eterosessuali, distinguendo tra la madre biologica (colei che ha partorito) e la madre intenzionale, la quale ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti del nuovo nato, e vi partecipa attivamente*". Pertanto, per "madre intenzionale" in una coppia omogenitoriale femminile deve intendersi la donna che non ha partorito. Alla "madre biologica" sono, invece, riconosciuti i diritti previsti per la tutela della maternità.

Di conseguenza le indicazioni amministrative contenute nel paragrafo 2 della circolare n. 122 del 27 ottobre 2022 trovano applicazione anche per la fruizione del congedo di paternità obbligatorio della lavoratrice dipendente madre intenzionale.

Gli effetti della sentenza decorrono dal 24 luglio 2025, giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; pertanto, solo a decorrere da tale data la madre intenzionale può astenersi dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio.

Si trasmettono in allegato il messaggio INPS n. 2450/2025, la Sentenza n. 115/2025 della Corte Costituzionale, nonché la circolare INPS n. 122/2022.

All.ti

Circolare INPS n. 122 del 27.10.2022 **Messaggio INPS n. 2450 del 07.08.2025** **Sentenza n. 115-2025 della Corte Costituzionale**

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Cassa integrazione per moda, grandi gruppi di imprese e tutele per emergenze climatiche – Circolare INPS n. 121 del 13 agosto 2025

scritto da Francesco Cotini | Agosto 26, 2025
Con riferimento al Decreto Legge n. 92 del 26 giugno 2025 con il quale sono state previste una serie di misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro che tendono a tutelare imprese e lavoratori di determinati comparti produttivi, si segnala che sulla Gazzetta Ufficiale n. 180/2025 è stata pubblicata la relativa Legge di conversione n. 113/2025.

In particolare nell'iter di conversione sono state inserite disposizioni a tutela delle imprese e dei lavoratori e lavoratrici in caso di emergenze climatiche.

L'art. 10 bis prevede infatti che per fronteggiare eccezionali situazioni climatiche, comprese quelle relative a

straordinarie ondate di calore, per le sospensioni o riduzioni dell’attività lavorativa effettuate nel periodo dal 1° luglio 2025 al 31 dicembre 2025, le disposizioni di cui all’art. 12, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 148/2018 relative al limite massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale fissato in 52 settimane nel biennio mobile, non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili richiesti anche dalle imprese appartenenti ai settori edile, lapideo e delle escavazioni.

Alle imprese che presentano richiesta di integrazione salariale si applica l’esonero dal pagamento del contributo addizionale.

Successivamente, l’INPS con la circolare n. 121 del 13 agosto u.s., in allegato, ha fornito un quadro riepilogativo delle disposizioni e le relative istruzioni di natura operativa e contabile.

In particolare nella prima parte della circolare, l’Istituto ha fornito indicazioni sull’esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese in CIGS che operano nelle aree di crisi industriale complessa, sulle misure urgenti a sostegno degli occupati in gruppi di imprese, sulle misure di sostegno ai lavoratori in caso di cessione di azienda e di cessazione dell’attività produttiva, sulle misure per le imprese sequestrate o confiscate, sulle misure urgenti in favore della **filiera produttiva della moda ed in particolare per i datori di lavoro operanti nei settori tessile, della pelletteria, dell’abbigliamento e calzaturiero, nel settore conciario**.

Nella seconda parte l’INPS ha riepilogato le disposizioni sulle tutele per le emergenze climatiche ed in particolare in materia di integrazione salariale ordinaria (CIGO) per i datori di lavoro appartenenti ai **settori edile, lapideo e dell’escavazione**.

Per un maggiore approfondimento si trasmette in allegato il testo del Decreto Legge n. 92/2025 coordinato con la Legge di conversione n. 113/2025 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 180/2025 e la circolare INPS n. 121/2025 con i relativi allegati.

All.ti Allegato n. 1 Allegato n. 2 Allegato n. 3 Circolare INPS n. 121 del 13.08.2025 Legge n. 113_2025(GU n. 180_2025)

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Coefficiente per la rivalutazione del TFR e dei crediti da lavoro – luglio

2025

scritto da Giuseppe Baselice | Agosto 26, 2025

TFR

A luglio 2025 l’indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), considerato al netto dei tabacchi, è risultato pari a 121,8.

Pertanto il coefficiente utile per la rivalutazione a luglio 2025 del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre 2024, secondo l’art. 1 della L.297/1982, è pari a 1,01873336.

CREDITI DI LAVORO

Alleghiamo la tabella dei coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro maturati dal 1° gennaio 1990, o data successiva, e liquidati dal **1° al 31 luglio 2025**.

All.ti Tabella_Crediti_lavoro_luglio25_110825_Confindustria
Tabella_TFR_luglio25_110825_Confindustria

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

LAVORO | Welfare Index PMI 2025/2026 – Avvio indagine sulle imprese

scritto da datiweb | Agosto 26, 2025

Anche per il 2025-2026 Confindustria ha aderito al progetto **“Welfare Index PMI – Indagine sul welfare aziendale”**, promosso da Generali Italia con la partecipazione delle principali confederazioni di rappresentanza.

Giunta alla IX edizione, l’iniziativa è rivolta alle imprese (da 6 fino a 1.000 addetti) con la finalità di promuovere la cultura del welfare aziendale nel Paese.

Si tratta di un progetto che ha visto, in passato, l’adesione di circa 7.000 imprese, di tutti i settori produttivi e dimensioni, con un ritorno in termini di maggiore consapevolezza del valore sociale ed economico del welfare aziendale.

L’indagine 2025/2026 è curata, per conto di Generali, da Innovation Team: unità di ricerca di MBS Consulting – Gruppo Cerved.

Le imprese possono partecipare compilando il questionario al link che segue: Indagine Welfare Index PMI 2025/2026

La partecipazione è gratuita, protetta dalle regole di riservatezza e i dati sono trattati nel rispetto della privacy.

Al termine dell’indagine le realtà con le migliori pratiche di welfare saranno premiate nell’evento nazionale di presentazione del Rapporto Welfare Index PMI 2026 previsto nel giugno 2026.

Inoltre, in seguito all’evento conclusivo, i partecipanti

riceveranno, nell’area riservata del sito welfareindexpmi.it:

- **Welfare Assessment**: un servizio personalizzato di misurazione del livello di welfare aziendale raggiunto dall’impresa a confronto con la media e i top di settore;
- **Welfare Rating**: un certificato di rating che consentirà all’impresa di comunicare in modo immediato ed efficace il proprio livello di welfare aziendale.

Sul sito www.welfareindexpmi.it è possibile trovare maggiori informazioni.

Infine, si riporta in allegato, il rapporto integrale della scorsa edizione contenente anche le storie delle realtà premiate.

All.to

Rapporto-WIPMI-2024-WEB

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Legge di Bilancio

2025 – Decontribuzione Sud PMI: messaggio INPS n. 2398/2025

scritto da Francesco Cotini | Agosto 26, 2025

L'INPS con il messaggio n. 2398/2025, in allegato, fornisce chiarimenti sulla qualificazione di PMI al fine di fruire dell'agevolazione contributiva, secondo quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2025.

Come noto, la misura Decontribuzione Sud PMI spetta in favore delle microimprese e delle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

Per completezza, si ricorda che l'esonero in oggetto è riconosciuto e modulato come segue:

1. a) per l'anno **2025**, in misura pari al **25%** dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;

1. b) per l'anno **2026**, in misura pari al **20%** dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;

1. c) per l'anno **2027**, in misura pari al **20%** dei complessivi contributi previdenziali per un importo

massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;

1. d) per l'anno **2028**, in misura pari al **20%** dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;

2028. e) per l'anno **2029**, in misura pari al **15%** dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 407, della legge di Bilancio 2025 rientrano nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'Allegato I al Regolamento (UE) 2014/651 della Commissione, del 17 giugno 2014.

In particolare, ai sensi dell'articolo 1 dell'Allegato I al citato Regolamento (UE), "*Si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica*".

Il successivo articolo 2 stabilisce che: "*La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250*

persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR".

Dal quadro normativo delineato si evince che la definizione di "*microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI)*" prende in considerazione i tre seguenti criteri:

– il calcolo del numero dei dipendenti effettivi;

– il fatturato annuo;

– il totale di bilancio annuo.

In particolare, la categoria delle micro, piccole e medie imprese è costituita da imprese che hanno:

1. meno di 250 occupati;
2. un fatturato annuo che non supera i 50 milioni di euro o, in alternativa, un totale di bilancio annuo che non supera i 43 milioni di euro. Ai fini della qualificazione di PMI entrambi i criteri soprariportati devono essere rispettati nel relativo periodo di riferimento.

Al riguardo, l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, dell'allegato I della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, dispone che:

"*1. I dati impiegati per calcolare gli effettivi e gli importi finanziari sono quelli riguardanti l'ultimo esercizio contabile chiuso e vengono calcolati su base annua. Essi sono presi in considerazione a partire dalla data di chiusura dei conti […]*".

"2. *Se un'impresa, alla data di chiusura dei conti, constata di aver superato, nell'uno o nell'altro senso e su base annua, le soglie degli effettivi o le soglie finanziarie di cui all'articolo 2 essa perde o acquisisce la qualifica di media, piccola o microimpresa solo se questo superamento avviene per*

due esercizi consecutivi".

Con il messaggio n. 2398/2025, in allegato, l'INPS comunica che è stata rilasciata una apposita funzionalità all'interno delle denunce mensili volta a verificare la forza lavoro del mese di competenza e a inibire, in via prudenziale, la possibilità di inviare la denuncia con valorizzazione della "Decontribuzione Sud PMI" qualora il numero di dipendenti calcolato nel mese risulti superiore alle 250 unità.

Tuttavia, considerato che per calcolare gli effettivi e gli importi finanziari bisogna tenere in considerazione l'ultimo esercizio contabile chiuso ed effettuare il calcolo su base annua, tale controllo può essere superato dal soggetto interessato che ritenga di rientrare nell'ambito di legittima applicazione della misura in trattazione, inviando la denuncia mensile con la valorizzazione della "Decontribuzione Sud PMI".

In tale ipotesi, rimane in capo al medesimo soggetto l'onere di fornire, laddove venisse richiesta dall'Istituto, la documentazione probante relativa al rispetto delle soglie dimensionali annue e di fatturato o di bilancio sopra illustrate.

All.to

16215_Messaggio-numero-2398-del-30-07-2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SERVIZI ALLE IMPRESE:

Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it

LAVORO | Tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche – Legge n. 106 del 18 luglio 2025

scritto da Francesco Cotini | Agosto 26, 2025

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 171 del 25 luglio 2025 è stata pubblicata la Legge n. 106 del 18 luglio 2025 recante disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro ed i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

In particolare dal 9 agosto 2025 per tutti i lavoratori pubblici e privati affetti da malattie oncologiche, invalidanti, croniche o rare in possesso di una percentuale di invalidità riconosciuta superiore al 74% la Legge prevede in via aggiuntiva rispetto ai permessi e congedi già spettanti in base alla legislazione o ai contratti collettivi nazionali di lavoro le seguenti tutele.

1) **Conservazione del posto di lavoro**

La Legge prevede un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere

alcun tipo di attività lavorativa.

La fruizione del congedo decorre dall’ esaurimento di altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualsiasi titolo.

Il periodo di congedo non è computato nell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali, ma è possibile riscattare il periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi.

Sono comunque fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva o della disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

Decorso il periodo di congedo il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile ai sensi del capo II della Legge n. 81/2017.

2) <u>Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche</u>

Dal 1° gennaio 2026 vengono riconosciute 10 ore annue di permesso, coperti da indennità economica e copertura previdenziale figurativa, per lo svolgimento di visite, esami strumentali analisi chimico-cliniche e microbiologiche o di cure mediche frequenti.

Nel settore privato l’indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all’ente previdenziale.

Per un maggiore approfondimento si trasmette in allegato il testo della Legge n. 106 del 18 luglio 2025, estratto dalla Gazzetta Ufficiale.

All.to

[Legge n. 106 del 18.07.2025 (GU n. 171 del 25.07.2025)]

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Sentenze Corte Costituzionale Luglio 2025 in materia di licenziamenti illegittimi e congedo di paternità

scritto da Annamaria Laurenzano | Agosto 26, 2025
Riportiamo di seguito una nota informativa, redatta dal nostro Sistema centrale, sulle recenti sentenze della Corte costituzionale in materia di licenziamenti illegittimi e congedo di paternità

- **Premessa**

La Corte Costituzionale è nuovamente intervenuta sulla materia dei licenziamenti illegittimi, con due recenti pronunce, e sulla disciplina del congedo obbligatorio di paternità.

- **Sentenza n. 118 del 2025 sul licenziamento illegittimo di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro che**

occupano fino a 15 dipendenti

Con la **sentenza n. 118 del 2025 la Corte Costituzionale ha dichiarato la parziale incostituzionalità dell'art. 9, 1° comma, del D. Lgs. 23/2015 (c.d. Jobs Act)**[1] recante la disciplina dei licenziamenti illegittimi per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti.

La Consulta ha dichiarato la norma incostituzionale nella sola parte in cui prevede un limite massimo di 6 mensilità all'indennità riconoscibile per i casi di licenziamento illegittimo dei lavoratori di imprese che occupano fino a 15 dipendenti. Ciò in quanto, secondo la Corte, tale impianto darebbe luogo a una tutela monetaria incompatibile con la necessaria "*personalizzazione del danno subito dal lavoratore […] al pari di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata*".

È stata invece rigettata la questione di legittimità per la parte in cui la norma dispone, per le imprese di queste dimensioni, il dimezzamento degli importi massimi dell'indennità per licenziamento illegittimo previsti per le imprese con più di 15 dipendenti.

Ne consegue che il limite massimo di indennità nel caso di licenziamento illegittimo, per questa tipologia di imprese e per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, può arrivare fino a 18 mensilità (*cfr*. sotto).

Confindustria prende atto di tale pronuncia e degli effetti che ne discendono per le imprese di minori dimensioni, ma è opportuno sottolineare come, anche in questo caso, la Corte abbia nuovamente sollecitato, con urgenza, il legislatore ad intervenire sulla disciplina in materia di licenziamenti.

In varie pronunce, infatti, la Corte Costituzionale ha evidenziato la necessità che il legislatore individui dei criteri, ulteriori rispetto a quello dimensionale, sulla base

dei quali i giudici devono orientarsi per determinare l'importo dell'indennità dovuta, in base alle specificità del singolo caso concreto di licenziamento illegittimo.

Pertanto, un intervento legislativo risulta tanto più necessario proprio alla luce delle diverse sentenze della Corte Costituzionale da cui deriva un impianto in base al quale c'è un delta molto rilevante tra i limiti minimi ed i massimi fissati dalla legge e nel quale il giudice non ha a sua disposizione elementi certi di determinazione forniti dalla legge, se non un esercizio ponderato della sua discrezionalità.

Ne deriva che è inevitabile che l'uso della discrezionalità da parte dei giudici finisca per produrre esiti che possono non essere pienamente omogenei.

Alla luce della sentenza in questione, la cornice entro cui i giudici potranno determinare l'importo dell'indennità per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti – **ma solo per gli assunti dopo il 7 marzo 2015** – può essere così individuata:

1) Ipotesi di assenza di giustificato motivo oggettivo o di giusta causa = 3-18 mensilità (art. 3, 1° comma, prevede per le imprese >15 dip. 6-36 mensilità);

2) Ipotesi di licenziamento affetto da vizi formali o procedurali = 3-6 mensilità (art. 4, 1° comma, prevede per le imprese >15 dip. 2-12 mensilità);

3) Ipotesi in cui il lavoratore accetti l'offerta conciliativa = 1,5 -13,5 mensilità (art. 6, 1° comma, prevede per le imprese >15 dip. 3-27 mensilità).

Per gli assunti prima del 7 marzo 2025, invece, rimane applicabile la disciplina prevista **dall'art. 8 L. 604/66.**

Tale norma prevede che nei casi di licenziamento illegittimo, diversi dalla nullità e dal licenziamento discriminatorio (per i quali è prevista la reintegra), il datore di lavoro che occupi fino a 15 dipendenti è tenuto a riassumere il lavoratore entro il termine di 3 giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un **minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio, al comportamento e alle condizioni delle parti.

- **Sentenza n. 111 del 2025 sul termine di decadenza per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento nel caso di lavoratore affetto da incapacità naturale accertata al momento della ricezione**

Con la **sentenza n. 111 del 2025** la Corte si è poi pronunciata sulle questioni di legittimità costituzionale dell'**art. 6 della legge n. 604 del 1966**[2] nella parte in cui, anche nei casi di incolpevole incapacità naturale del lavoratore licenziato, **processualmente accertata** e conseguente alle sue condizioni di salute, fa decorrere il termine di decadenza di 60 gg per impugnare il licenziamento dalla ricezione dell'atto, anziché dalla data di cessazione dello stato di incapacità.

La Corte ha dichiarato incostituzionale l'art. 6, 1°comma, L. 604/1966, nella parte in cui non considera l'incompatibilità del rigido meccanismo decadenziale con una condizione soggettiva, come l'incapacità di intendere e di volere, che impedisce all'interessato di scongiurare le gravi conseguenze derivanti dal maturare della causa estintiva. Ciò in quanto non esiste un rimedio tardivo attraverso il quale l'interessato, una volta recuperata la pienezza delle facoltà intellettive e volitive, possa far valere l'illegittimità dell'atto espulsivo[3].

Pertanto, conclude la Corte, **deve escludersi l'operatività dell'onere della previa impugnazione stragiudiziale entro 60 gg dalla ricezione del licenziamento, ove risulti accertato giudizialmente che il lavoratore versava in uno stato di incapacità di intendere e di volere al momento della ricezione della comunicazione o in pendenza del termine di 60 giorni previsto per la sua impugnazione.**

In ogni caso, però, rimane fermo, anche in queste ipotesi, *il complessivo termine massimo per l'impugnazione giudiziale in*

***misura di 240 giorni**, dato dalla somma del termine per la impugnazione stragiudiziale di cui al primo comma dell'art. 6, pari a sessanta giorni, e del successivo termine per il deposito del ricorso, anche cautelare (sentenza n. 212 del 2020), o per la comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato, stabilito dal secondo comma in centottanta giorni*". **Tale termine decorre dal momento della ricezione dell'atto**.

- **Sentenza n. 115 del 2025 sull'equiparazione della madre intenzionale al padre per il riconoscimento del congedo obbligatorio di paternità di cui all'art. 27-bis D. Lgs.151/2001**

La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-*bis* del D.Lgs. n. 151/2001, per violazione dell'art. 3 Cost., nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio ad una lavoratrice, genitore "intenzionale", in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Secondo la Corte l'esclusione di una delle madri, lavoratrice, dal beneficio del congedo obbligatorio di paternità determina un'irragionevole disparità di trattamento rispetto alla situazione in cui il beneficio è riconosciuto al padre lavoratore in coppie composte da genitori di sesso diverso.

Pertanto, **il congedo obbligatorio di paternità di cui all'art. 27-*bis* D. Lgs. 151/2001, deve essere riconosciuto alla madre "intenzionale":**

1. **ove il rapporto di filiazione derivi da un atto trascritto nel registro degli atti civili (es. trascrizione atto di nascita formato all'estero a seguito di procreazione medicalmente assistita eterologa legittimamente praticata nello stato di provenienza);**
2. **ove il rapporto di filiazione derivi da ipotesi di c.d.**

“adozione non legittimante” ai sensi dell’art. 44, comma 1, lettera d), L. n. 184/1983[4].

La pronuncia della Corte si colloca nel filone interpretativo della disciplina del congedo di maternità/paternità, e in generale del congedo parentale, improntata alla tutela dell’interesse del minore, anche con riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo, collegate allo sviluppo della sua personalità, e con la finalità di favorire l’esercizio dei doveri genitoriali secondo una migliore organizzazione delle esigenze familiari.

Osserva la Corte che gli obblighi di cura del figlio minore e dei diritti che ne derivano sono uguali rispetto al genere dei soggetti che compongono la coppia genitoriale.

Più in generale, la sentenza in commento si basa anche sul processo, avviato dalla stessa Corte Costituzionale, di progressiva valorizzazione dell’aspetto funzionale della genitorialità, identico nelle due diverse formazioni, la coppia omosessuale e quella eterosessuale. Tale processo ha portato la giurisprudenza di legittimità a riconoscere la sussistenza di un rapporto di filiazione tra il minore e la madre intenzionale, in assenza di un legame biologico, al sussistere di determinate condizioni, in quanto l’interesse del minore consiste nel vedersi riconoscere lo stato di figlio di entrambe le figure, a prescindere dal genere, che abbiano assunto e condiviso l’impegno genitoriale.

Si trasmettono in allegato i testi delle richiamate sentenze.

All.ti

pronuncia_111_2025 pronuncia_115_2025 pronuncia_118_2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

[1] È stata sollevata la questione di legittimità della norma per la parte in cui prevede il dimezzamento degli importi delle indennità previste dagli artt. 3, comma 1, 4, comma 1, e 6, comma 1, del D. Lgs. 23/2015 per le ipotesi di licenziamento illegittimo e per la previsione per cui, in ogni caso, l'indennità riconosciuta non possa superare il limite massimo di 6 mensilità. Il dubbio di costituzionalità è stato posto in relazione all'art. 3, 1° e 2° comma Cost., in quanto la disciplina determinerebbe, secondo il giudice *a quo*, un'ingiustificata disparità di trattamento tra i lavoratori a seconda delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro, dando luogo ad una tutela standardizzata, senza consentire una personalizzazione del risarcimento in relazione alle circostanze del caso di specie ed alla gravità del vizio.

[2] Secondo il giudice a quo, la disposizione sarebbe affetta da irragionevolezza, in contrasto con l'art. 3 Cost., in quanto non opererebbe alcun bilanciamento tra gli interessi in conflitto e anche in riferimento al principio di eguaglianza, non potendo la situazione della persona incapace essere equiparata a quella del soggetto «che tale non è». Ancora, Il giudice a quo ritiene violati gli artt. 4, primo comma, 24, primo comma, 35, primo comma, e 32 Cost., poiché la disposizione censurata, nella ipotesi prospettata, valorizzerebbe esclusivamente l'interesse del datore di lavoro al consolidamento degli effetti del licenziamento, comprimendo «oltre misura» il diritto di azione del lavoratore, correlato al diritto al lavoro, ed il diritto alla salute che la Costituzione espressamente tutela. Infine, la disciplina censurata si risolverebbe in una discriminazione in danno della persona disabile, in violazione degli obblighi, imposti dall'art. 27, paragrafo 1, lettera c), della Convenzione ONU

per i diritti delle persone con disabilità e dalla direttiva 2000/78/CE.

[3] Per la Corte la disposizione si pone in contrasto con l'art. 3 Cost. ledendo, al contempo, il diritto al lavoro (art. 4, primo comma, Cost.) e alla sua tutela (art. 35, primo comma, Cost.) anche giurisdizionale (art. 24, prima comma, Cost.).

Il termine per la impugnazione, anche in via stragiudiziale, del licenziamento previsto dall'art. 6, primo comma, della legge n. 604 del 1966, osserva la Corte, "*è parte di uno speciale regime decadenziale che […] trova in via generale giustificazione nelle esigenze […] di fare emergere in tempi brevi il contenzioso sul recesso datoriale, di tutelare l'affidamento che il datore di lavoro ripone sulla stabilizzazione degli effetti del licenziamento e di garantire la speditezza del giudizio promosso per accertarne la legittimità. […] Tale onere procedurale può, tuttavia, tradursi in un vero e proprio ostacolo all'accesso alla tutela giurisdizionale nel caso in cui, al momento della ricezione della comunicazione del recesso, o comunque in pendenza del termine di decadenza in esame, l'interessato, in ragione di una patologia o di altra causa perturbatrice a lui non imputabile, si trovi in uno stato di incapacità di intendere e di volere. […] la garanzia di tali diritti, che rinviene nella tutela giurisdizionale sancita dall'art. 24 Cost. un indispensabile strumento di realizzazione, risulta, infatti, strumento di realizzazione, risulta, infatti, irreparabilmente compromessa, non sussistendo un rimedio tardivo attraverso il quale l'interessato, una volta recuperata la pienezza delle facoltà intellettive e volitive, possa far valere l'illegittimità dell'atto espulsivo.*".

[4] La Corte afferma che "*[…] è ben possibile identificare nelle coppie omogenitoriali femminili una figura equiparabile*

a quella paterna all'interno delle coppie eterosessuali, distinguendo tra la madre biologica (colei che ha partorito) e la madre intenzionale, la quale ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti del nuovo nato, e vi partecipa attivamente. E tale distinzione risulta applicabile anche nei casi di adozione non legittimante, in cui al rapporto giuridicamente riconosciuto con la madre biologica si affianca il legame del figlio con la madre intenzionale, ai sensi dell'art. 44, comma 1, lettera d), della legge n. 184 del 1983".

LAVORO | Politiche attive del lavoro: accordo Confindustria – Federmanager

scritto da Francesco Cotini | Agosto 26, 2025

Lo scorso 24 luglio Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto un accordo in materia di politiche attive del lavoro, in attuazione di quanto stabilito nel rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 13 novembre 2024.

In particolare, l'accordo – che si allega – definisce i contenuti e le modalità operative dei **servizi di politica attiva** affidati alla **Fondazione Fondirigenti – Giuseppe Taliercio**, incaricata di sviluppare, gestire e monitorare un sistema strutturato di interventi a favore dei dirigenti in servizio e dei dirigenti temporaneamente disoccupati da non oltre 6 mesi (estesi a 12 in sede di prima applicazione).

L’accordo stabilisce anche la **decorrenza del relativo obbligo contributivo** (100 € per ciascun dirigente in servizio), prevedendo che l’avvio della riscossione avverrà **entro il 30 novembre 2025**.

L’avvio operativo dei nuovi servizi è previsto per l’inizio del **2026**. Fino al 31 dicembre 2025 continueranno ad essere forniti i servizi in essere da parte di **4.Manager**.

L’obiettivo è duplice: **prevenire situazioni di disoccupazione e favorire la rioccupazione, puntando sul rafforzamento delle competenze (*employability*).**

I servizi offerti, quindi, saranno orientati a:

- prevenire e contrastare situazioni di disoccupazione attraverso percorsi personalizzati di ***assessment*, bilancio delle competenze, orientamento e formazione**, valorizzando il patrimonio di competenze manageriali;
- sostenere il **reinserimento professionale** dei dirigenti disoccupati anche mediante un **servizio di *placement*** mirato.

L’erogazione dei servizi avverrà tramite **una piattaforma digitale dedicata**, che consentirà sia la fruizione dei servizi da parte dei dirigenti, sia la gestione dell’**obbligo contributivo.**

L’accordo rappresenta un importante cambio di paradigma nelle politiche del lavoro per i dirigenti, promuovendo un approccio integrato tra **prevenzione** e **riqualificazione**, in linea con l’evoluzione del mercato del lavoro e con l’esigenza di rafforzare l’***employability*** del *management*.

Si allega una **presentazione in formato slide** che sintetizza i contenuti e i principali punti operativi dell’accordo.

All.ti

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

FORMAZIONE

Marcella Anzolin 089200854 m.anzolin@confindustria.sa.it

LAVORO | Trasposizione in diritto interno della direttiva 970/2023 in tema di trasparenza salariale – Esiti incontro con l'ufficio di Gabinetto del Ministero del Lavoro

scritto da Giuseppe Baselice | Agosto 26, 2025

Lo scorso 28 luglio si è svolto al Ministero del Lavoro l'incontro sul tema della trasposizione della Direttiva n. 970 del 2023 fra l'ufficio del Capo del Gabinetto del Ministero del Lavoro e le dieci organizzazioni datoriali (*Abi, Ania, Confindustria, Casartigiani, Confartigianato, CNA, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Legacoop*) che lo avevano richiesto.

A presiedere i lavori il Vice Capo di Gabinetto, con la partecipazione della Direzione Generale Rapporti di Lavoro del

Ministero del Lavoro.

All’incontro hanno preso parte, oltre alle dieci organizzazioni datoriali che lo avevano richiesto, anche l’Associazione Valore D e Utopia Lab.

È emersa sin dall’avvio della riunione l’intenzione, da parte del Ministero del Lavoro, di attuare il recepimento della direttiva evitando il più possibile l’introduzione di ulteriori vincoli in base alla considerazione che la nostra legislazione è già particolarmente avanzata in tema di parità di genere e, pertanto, adeguata rispetto alle finalità della Direttiva.

Entrando nel merito, gli uffici del Gabinetto hanno evidenziato la particolare complessità e difficoltà di attuazione del concetto di *“lavoro uguale o di pari valore”* secondo criteri certi e oggettivi.

Il nostro Sistema centrale, incaricato dalle suddette dieci organizzazioni di svolgere la funzione di portavoce, ha concordato sul fatto che la Direttiva ha degli aspetti di particolare criticità e complessità, primo fra tutti, quello di aver introdotto concetti giuridici di non facile attuazione.

È stata sottolineata, anzitutto, l’opportunità di valorizzare la contrattazione collettiva “di qualità” (ossia quella sottoscritta dalle associazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative), nella piena convinzione che il sistema degli inquadramenti professionali e le relative politiche retributive, attuate da tale contrattazione, costituiscono senz’altro quel “*riferimento reale*” richiesto dalla Direttiva che garantisce l’attuazione di sistemi retributivi neutri che non generano, appunto, retributiva.

Con l’occasione il nostro Sistema centrale ha sottolineato la necessità, sempre più stringente, di individuare dei criteri che selezionano opportunamente la rappresentanza datoriale e

ciò non solo ai fini dell’attuazione della Direttiva 970/2023 ma, più in generale, per assicurare un ordinato sistema di relazioni industriali che garantisca il coinvolgimento di attori effettivamente rappresentativi nel regolare aspetti funzionali del rapporto di lavoro dipendente (così come, ad esempio, anche nella scelta della contrattazione di riferimento nelle gare di appalti pubblici).

Anche per quel che riguarda la valutazione congiunta delle retribuzioni, tema posto dalla Direttiva, il nostro Sistema centrale ha sottolineato l’opportunità di rimettere alla contrattazione (quale fonte primaria della determinazione delle retribuzioni) il compito di gestire la valutazione delle dinamiche salariali, anche sotto il profilo del genere.

Ed a proposito dell’organismo di monitoraggio (che la Direttiva chiede ai vari Stati Membri di costituire su queste tematiche), è stata sottolineata la necessità che tale organismo sia composto in modo da riservare un dovuto ruolo alle parti sociali comparativamente più rappresentative.

Il nostro Sistema centrale, sempre nella sua funzione di portavoce, come sopra ricordato, ha evidenziato anche la necessità che il legislatore nazionale si avvalga della possibilità, ammessa dal Legislatore comunitario, di escludere le imprese di minori dimensioni dall’ambito applicativo di alcuni oneri informativi previsti dalla stessa Direttiva.

Ciò in specifiche valutazioni espresse nei considerando della Direttiva medesima, che intendono “ *[…] evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di micro, piccole o medie imprese* ” ed in base alla considerazione, che, come ricordato è stata condivisa anche dai rappresentanti del Ministero, che il nostro sistema legislativo è già dotato di una serie di norme che garantiscono, in buona sostanza, la conformità agli obblighi previsti dalla Direttiva stessa.

Allo stesso modo, è stato sottolineato l’importanza che, in tema di appalti pubblici, la normativa nazionale non si avvalga della possibilità (prevista dall’art. 24, 2° comma, della Direttiva) di affidare alle autorità contraenti l’esercizio del potere di esclusione dagli appalti delle imprese che non sarebbero, genericamente, conformi alle disposizioni di legge.

Al fine di contenere l’eventuale contenzioso giudiziario in materia è stato, infine, proposto che il decreto legislativo di trasposizione possa valutare delle forme di conciliazione preventiva stragiudiziale delle controversie, con il coinvolgimento delle parti sociali.

Il Ministero del Lavoro ha, quindi, chiesto l’invio di contributi scritti, aggiornando i prossimi incontri a partire dal mese di settembre.

In chiusura dell’incontro è stata confermata da parte del Ministero l’intenzione di assicurare un ricevimento il più snello possibile con il coinvolgimento del Dipartimento Pari Opportunità.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it