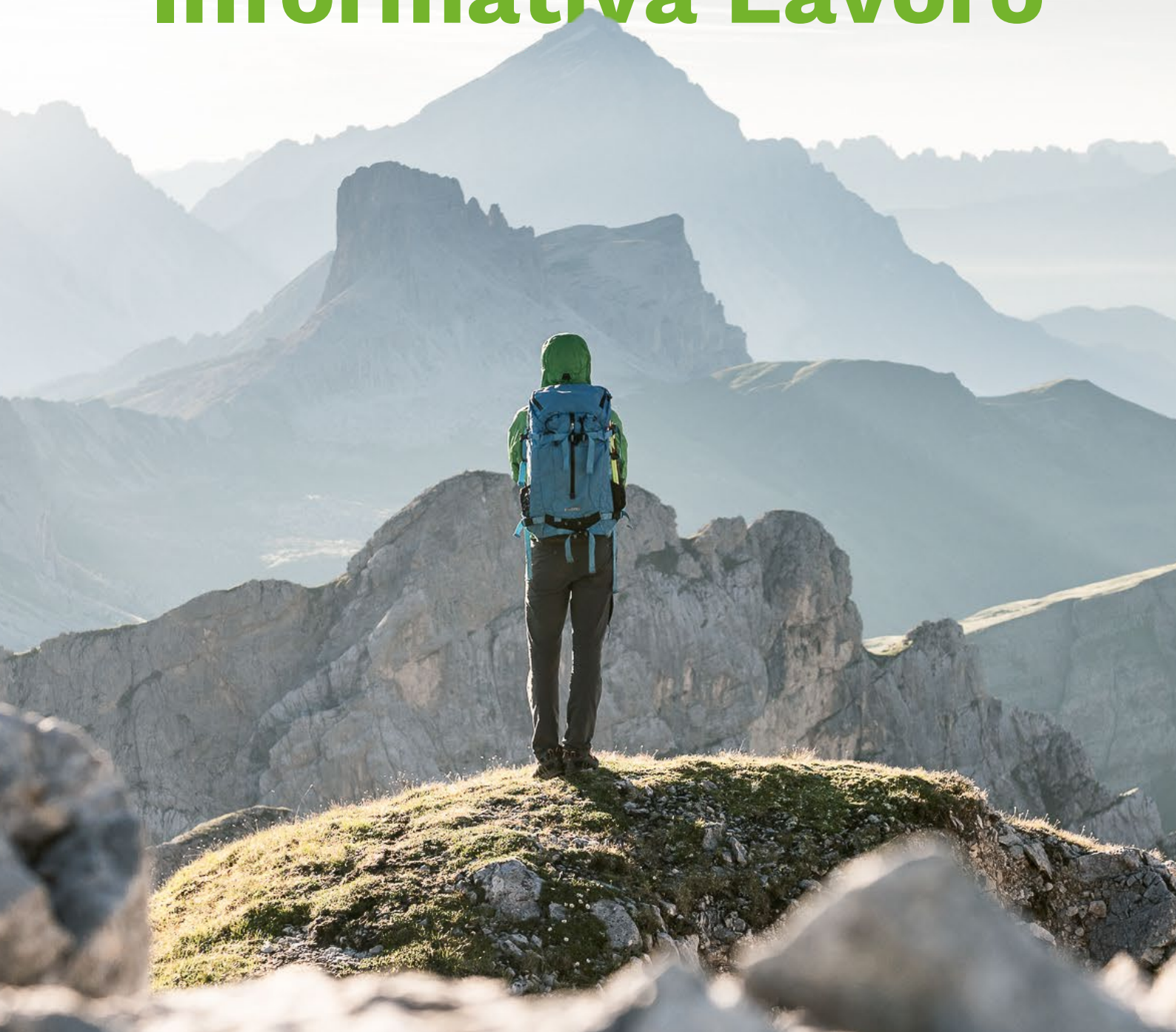


Informativa Lavoro



Edizione settembre 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 9/2025

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

SOMMARIO

.....	0
Nuove misure in tema di ammortizzatori sociali.....	2
Decreto economia convertito – tempo determinato.....	3
Congedo paternità madre intenzionale	4
Privacy in ambito lavorativo	5

NUOVE MISURE IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'INPS, con la circolare n. 121/2025, rende nota l'implementazione delle nuove disposizioni normative del D.L. 92/2025, convertito nella Legge 1° agosto 2025, n. 113, voluto per rinforzare l'occupazione e facilitare i processi di riconversione industriale, con particolare attenzione ai settori più vulnerabili rispetto alle crisi economiche e climatiche.

Si segnala, in particolare, quanto segue:

- le imprese nelle aree di crisi industriale complessa sono esonerate dal pagamento del contributo addizionale per la CIGS per tutto il 2025;
- le realtà con almeno 1.000 dipendenti potranno accedere alla CIGS fino al 31 dicembre 2027, consentendo riduzioni orarie anche fino al 100%;
- è previsto un intervento di integrazione salariale straordinaria per un massimo di 6 mesi nel 2025, destinato ad aziende con concrete prospettive di cessione e riassorbimento occupazionale;
- il settore moda beneficia di una proroga di 12 settimane per l'integrazione salariale, utilizzabile dal 1° febbraio al 31 dicembre 2025, con possibilità di pagamento diretto da parte dell'INPS;
- per le emergenze climatiche è previsto l'accesso alla CIG per i settori edile, lapideo ed estrattivo, in caso di eventi atmosferici estremi nel periodo luglio-dicembre 2025, senza conteggio nei limiti di durata;
- per gli operai agricoli è prevista l'estensione della CISOA per intemperie stagionali, con accesso facilitato per lavoratori a tempo determinato.

La circolare illustra il quadro complessivo delle disposizioni unitamente alle relative istruzioni di natura operativa e contabile.

DECRETO ECONOMIA CONVERTITO – TEMPO DETERMINATO

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 184/2025 della L. n. 118/2025, di conversione del D.L. n. 95/2025 (c.d. Decreto Economia), sono state introdotte novità sulle causali da apporre al contratto a tempo determinato.

Infatti, il nuovo comma 6-bis dell'art. 14, D.L. n. 95/2025, ha previsto il differimento al 31 dicembre 2026 della disposizione secondo la quale il contratto a termine può avere durata superiore a 12 mesi, ma non oltre i 24, in assenza delle previsioni dei contratti collettivi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, già oggetto di intervento da parte del D.L. n. 202/2024, che ne aveva prorogato la validità dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025.

Sono state, altresì, confermate le altre novità in tema di incentivi alle lavoratrici madri e contributo per gli alloggi nel settore turismo.

CONGEDO PATERNITÀ MADRE INTENZIONALE

Con la sentenza n. 115, depositata in data 21 luglio 2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-*bis*, D.Lgs. n. 151/2001, nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile. 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, 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 della durata di 10 giorni lavorativi (20 giorni in caso di parto plurimo), secondo i limiti temporali previsti e le indicazioni amministrative del paragrafo 2 della circolare INPS n. 122/2022. Così precisa l'Inps nel messaggio n. 2450/2025.

Pertanto, anche per la madre intenzionale la comunicazione di fruizione del congedo in oggetto deve essere fatta al proprio datore di lavoro, il quale provvede all'anticipazione dell'indennità per conto dell'Istituto. La domanda telematica di congedo dev'essere presentata direttamente all'INPS solo da parte delle lavoratrici dipendenti per le quali non sia prevista l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro. Le lavoratrici dipendenti di Pubbliche Amministrazioni devono rivolgersi al proprio datore di lavoro, non avendo l'Istituto competenza per tali lavoratrici.

In caso di lavoratrice madre intenzionale, la stessa deve risultare genitore nei registri di stato civile oppure a seguito di provvedimento giudiziale di adozione o di affidamento/collocamento.

Secondo le indicazioni contenute nel paragrafo 2.4 della circolare n. 122/2022, durante la fruizione del congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione, nonché la relativa contribuzione figurativa.

Gli effetti della pronuncia in esame decorrono dal 24 luglio 2025, pertanto, solo da tale data la madre intenzionale, lavoratrice dipendente, come sopra identificata, si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio.

PRIVACY IN AMBITO LAVORATIVO

Il Garante per la protezione dei dati personali, con la newsletter n. 537 del 1° agosto 2025, evidenzia quanto segue.

In merito a pratiche diffuse che, dopo le assenze per malattia, infortunio o ricovero, prevedono per i lavoratori un colloquio e un questionario per la valutazione, in collaborazione col medico competente, di eventuali iniziative a tutela della salute dei lavoratori conseguenti, le stesse devono rispettare il Regolamento UE (GDPR) e, in particolare, l'obbligo di un'informativa chiara e trasparente ai dipendenti e la presenza di una base giuridica per il trattamento dei dati.

Inoltre, il Garante informa di aver inviato una lettera a Confcommercio, segnalando che è sempre più diffuso l'uso dei sistemi di videosorveglianza negli esercizi commerciali non conformi alla normativa privacy, in particolare per l'assenza di cartelli informativi, l'uso di telecamere puntate su aree pubbliche o proprietà altrui, in alcuni casi registrazioni audio non autorizzate e conservazione delle immagini oltre i limiti di tempo consentiti, nonché l'uso di telecamere per controllare i dipendenti, in violazione delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori. Il Garante suggerisce come riferimento per il corretto dei sistemi di videosorveglianza le Linee guida n. 3/2019 del Comitato europeo per la protezione dei dati e la pagina tematica dedicata disponibile sul proprio sito istituzionale.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

08/09/2025