

Orientamenti della magistratura in materia di lavoro, sindacato e previdenza

2025

a cura di Giovanni Pigliarmini



Indice analitico

A

- **Accomodamento ragionevole**

- Parte II, 2.2 (Trib. Napoli 29 maggio 2025, n. 4247)
- Parte II, 2.3 (App. Milano 17 settembre 2025, n. 668; Trib. Bari 15 settembre 2025; C. Giust. 11 settembre 2025, C-38/24; C. Giust. 11 settembre 2025, C-5/24; Cass. 7 maggio 2025, n. 12097)

- **Appalti pubblici e privati**

- Parte I, 1.1 (C. cost. 16 dicembre 2025, n. 188; C. Stato 2 dicembre 2025, n. 9484; Trib. Ferrara 19 settembre 2025, n. 176; C. Stato 15 settembre 2025, n. 7281; TAR Lazio 27 agosto 2025, n. 3366; Cass. Pen. 1° luglio 2025, n. 24298; TAR Lombardia 12 maggio 2025, n. 1635)
- Parte I, 1.2 (Trib. Milano 4 dicembre 2025)
- Parte I, 1.6 (Trib. Ferrara 2 settembre 2025, n. 155)
- Parte II, 2.6 (Trib. Roma 21 maggio 2025, n. 5912)

- **Apprendistato**

- Parte II, 2.4 (App. Genova 17 giugno 2025, n. 174; Trib. Firenze 4 aprile 2025, n. 496)

- **Arresto del dipendente e obbligo informativo**

- Parte II, 2.6 (Trib. Latina 6 ottobre 2025, n. 1105)

- **Assenza ingiustificata e dimissioni presunte**

- Parte I, 1.5 (Trib. Ravenna 11 dicembre 2025, n. 3047; Trib. Milano 29 ottobre 2025; Trib. Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837; Trib. Trento 5 giugno 2025, n. 87)

- **Azienda e trasferimento**

- Parte II, 2.6 (C. cost. 9 luglio 2025, n. 99; Trib. Ravenna 26 giugno 2025; Trib. Roma 21 maggio 2025, n. 5912; Trib. Milano 13 marzo 2025)

B

- **Buoni pasto**

- Parte II, 2.5 (C. Stato 1° agosto 2025, n. 6836)

C

- **Cellulare sul luogo di lavoro**

- Parte III, 3.1 (Trib. Parma 18 settembre 2025, n. 541)

- **Codatorialità e gruppi di imprese**

- Parte II, 2.6 (Cass. 25 settembre 2025, n. 26170)

- **Comporto (periodo di) e malattia**

- Parte II, 2.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956; Trib. Napoli 29 maggio 2025, n. 4247; Cass. 27 maggio 2025, n. 14157; Trib. Modena 14 aprile 2025, n. 108; Cass. 15 aprile 2025, n. 9831)
- Parte II, 2.3 (C. Giust. 11 settembre 2025, C-5/24)

- **Conciliazione e transazione**

- Parte II, 2.1 (Trib. Bologna 4 febbraio 2025, n. 147)
- Parte II, 2.8 (Trib. Firenze 29 settembre 2025; Cass. 8 aprile 2025, n. 9286)

- **Condotta antisindacale**

- Parte I, 1.2 (Trib. Milano 4 dicembre 2025; Cass. 11 novembre 2025, n. 29737; Cass. 31 ottobre 2025, n. 28790; Cass. 16 agosto 2025, n. 23372; Trib. Lagonegro 7 luglio 2025, n. 4123)
- Parte I, 1.3 (Trib. Gorizia 16 luglio 2025)

- **Consulente del lavoro (responsabilità professionale)**

- Parte II, 2.8 (Cass. 10 ottobre 2025, n. 27158)

- **Contrattazione collettiva**

- Parte I, 1.1 (C. cost. 16 dicembre 2025, n. 188; C. Stato 2 dicembre 2025, n. 9484; Trib. Ferrara 19 settembre 2025, n. 176; C. Stato 15 settembre 2025, n. 7281; TAR Lazio 27 agosto 2025, n. 3366; TAR Lombardia 12 maggio 2025, n. 1635)

- Parte I, 1.2 (Trib. Milano 4 dicembre 2025; Cass. 11 novembre 2025, n. 29737; Trib. Roma 14 agosto 2025; Trib. Cuneo 13 maggio 2025; Trib. Roma 14 marzo 2025)
- Parte I, 1.4 (Cass. 17 ottobre 2025, n. 27719; Cass. 15 luglio 2025, n. 19467)
- Parte I, 1.5 (Trib. Ravenna 11 dicembre 2025, n. 3047; Trib. Milano 29 ottobre 2025; Trib. Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837)
- Parte II, 2.8 (Trib. Bergamo 3 luglio 2025, n. 602)
- **Contratto a tempo determinato**
 - Parte I, 1.5 (Cass. 12 maggio 2025, n. 12572)
 - Parte II, 2.1 (Trib. Milano 1° dicembre 2025, n. 5214)
 - Parte II, 2.4 (Trib. Taranto 11 settembre 2025, n. 2239)
- **Contratto di prossimità**
 - Parte I, 1.4 (Cass. 15 luglio 2025, n. 19467)
- **Contributi previdenziali e minimale**
 - Parte I, 1.4 (Cass. 15 luglio 2025, n. 19467)
 - Parte II, 2.5 (Cass. 14 maggio 2025, n. 12974)

D

- **Dimissioni presunte**
 - Parte I, 1.5 (Trib. Ravenna 11 dicembre 2025, n. 3047; Trib. Milano 29 ottobre 2025; Trib. Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837; Trib. Trento 5 giugno 2025, n. 87)
- **Disabilità e caregiver**
 - Parte II, 2.2 (Trib. Napoli 29 maggio 2025, n. 4247)
 - Parte II, 2.3 (App. Milano 17 settembre 2025, n. 668; Trib. Bari 15 settembre 2025; C. Giust. 11 settembre 2025, C-38/24; C. Giust. 11 settembre 2025, C-5/24; Cass. 7 maggio 2025, n. 12097)
- **Discriminazione e pari opportunità**
 - Parte II, 2.3 (Trib. Bari 15 settembre 2025; Cass. 31 agosto 2025, n. 24245)

F

- **Ferie**
 - Parte I, 1.3 (Trib. Gorizia 16 luglio 2025)
 - Parte II, 2.2 (Cass. 15 aprile 2025, n. 9831)
- **Fondi sanitari e previdenza integrativa**
 - Parte I, 1.4 (Trib. Bolzano 9 maggio 2025, n. 93)
- **Formazione e tirocinio**
 - Parte II, 2.4 (Trib. Catania 15 ottobre 2015, n. 3687; Trib. Firenze 4 aprile 2025, n. 496)

I

- **Infarto da stress lavorativo**
 - Parte III, 3.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26923)
- **Infortuni sul lavoro e malattie professionali**
 - Parte II, 2.2 (Cass. 27 maggio 2025, n. 14157; Trib. Modena 14 aprile 2025, n. 108)
 - Parte III, 3.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26923; Trib. Vicenza 13 maggio 2025; Cass. 23 aprile 2025, n. 10730)
- **Intelligenza Artificiale nel processo del lavoro**
 - Parte IV, 4.1 (Trib. Torino 16 settembre 2025, n. 2120)
- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Caporalato)**
 - Parte I, 1.1 (Cass. Pen. 1° luglio 2025, n. 24298)

L

- **Lavoro interinale / somministrazione**
 - Parte II, 2.4 (C. Stato 7 ottobre 2025, n. 7853)
- **Lavoro pubblico e società partecipate**
 - Parte II, 2.7 (Trib. Perugia 3 ottobre 2025, n. 462)

- **Licenziamento**

- Parte II, 2.1 (Trib. Milano 1° dicembre 2025, n. 5214; Trib. Della Spezia 3 ottobre 2025, n. 241; Cass. 4 settembre 2025, n. 24558; App. Milano 24 aprile 2025, n. 302; Trib. Napoli 16 aprile 2025, n. 1758; Trib. Bologna 4 febbraio 2025, n. 147)
- Parte II, 2.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956; Trib. Napoli 29 maggio 2025, n. 4247; Cass. 27 maggio 2025, n. 14157; Trib. Modena 14 aprile 2025, n. 108; Cass. 15 aprile 2025, n. 9831)
- Parte II, 2.3 (Cass. 31 agosto 2025, n. 24245; Cass. 7 maggio 2025, n. 12097)
- Parte III, 3.1 (Trib. Parma 18 settembre 2025, n. 541)

- **Lite temeraria**

- Parte IV, 4.1 (Trib. Torino 16 settembre 2025, n. 2120)

M

- **Malattia e conservazione del posto**

- Parte II, 2.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956; Cass. 27 maggio 2025, n. 14157; Trib. Modena 14 aprile 2025, n. 108; Cass. 15 aprile 2025, n. 9831)
- Parte II, 2.3 (C. Giust. 11 settembre 2025, C-5/24)

- **Mobbing e ambiente stressogeno**

- Parte III, 3.2 (Cass. 23 aprile 2025, n. 10730)

N

- **Negoziatazione assistita**

- Parte II, 2.1 (Trib. Bologna 4 febbraio 2025, n. 147)

O

- **Orario di lavoro e tempo di viaggio**

- Parte II, 2.5 (C. Giust. 9 ottobre 2024, C-110/24)
- Parte III, 3.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26923)

P

- **Patto di prova**
 - Parte II, 2.4 (Cass. 3 aprile 2025, n. 8849)
- **Permessi sindacali**
 - Parte I, 1.2 (Trib. Cuneo 13 maggio 2025)
- **PFOA / PFAS e malattie professionali**
 - Parte III, 3.2 (Trib. Vicenza 13 maggio 2025)
- **Procreazione Medicalmente Assistita (PMA)**
 - Parte II, 2.3 (Cass. 31 agosto 2025, n. 24245)

R

- **Rappresentanza e Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**
 - Parte I, 1.2 (C. cost. 30 ottobre 2025, n. 156; Trib. Roma 14 agosto 2025; Trib. Cuneo 13 maggio 2025)
- **Rapporto di lavoro e poteri datoriali**
 - Parte I, 1.3 (Trib. Bologna 22 settembre 2025)
- **Rapporto di lavoro subordinato (qualificazione)**
 - Parte II, 2.4 (Trib. Catania 15 ottobre 2015, n. 3687)
- **Riconversione e repêchage**
 - Parte II, 2.6 (Cass. 15 luglio 2025, n. 19556)
- **Rinnovi contrattuali e contratti pirata**
 - Parte I, 1.2 (Trib. Milano 4 dicembre 2025; Trib. Roma 14 marzo 2025)
- **Rinunce e transazioni**
 - Parte II, 2.8 (Trib. Firenze 29 settembre 2025; Cass. 8 aprile 2025, n. 9286)

S

- **Salute e sicurezza sul lavoro**

- Parte III, 3.1 (Trib. Parma 18 settembre 2025, n. 541)
- Parte III, 3.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26923; Trib. Vicenza 13 maggio 2025; Cass. 23 aprile 2025, n. 10730)

- **Sciopero e forme di protesta collettiva**

- Parte I, 1.6 (Trib. Ferrara 2 settembre 2025, n. 155; Cass. 11 aprile 2025, n. 9526)

- **Servizi pubblici essenziali**

- Parte I, 1.3 (Trib. Chieti 23 settembre 2025, n. 4066)

- **Superminimo e principio di assorbimento**

- Parte I, 1.6 (Cass. 5 maggio 2025, n. 11771)

T

- **TFR**

- Parte II, 2.5 (Cass. 20 maggio 2025, n. 13525)
- Parte II, 2.8 (Trib. Firenze 29 settembre 2025)

- **Tirocinio**

- Parte II, 2.4 (Trib. Catania 15 ottobre 2015, n. 3687)

- **Trasferimento del lavoratore**

- Parte II, 2.3 (App. Milano 17 settembre 2025, n. 668; Cass. 7 maggio 2025, n. 12097)

- **Trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda**

- Parte II, 2.6 (C. cost. 9 luglio 2025, n. 99; Trib. Ravenna 26 giugno 2025; Trib. Roma 21 maggio 2025, n. 5912; Trib. Milano 13 marzo 2025)

- **Trattative sindacali e obblighi informativi**

- Parte I, 1.2 (Cass. 31 ottobre 2025, n. 28790; Trib. Roma 14 agosto 2025; Trib. Cuneo 13 maggio 2025)
- Parte I, 1.3 (Trib. Chieti 23 settembre 2025, n. 4066; Trib. Bologna 22 settembre 2025)

U

- **Uso aziendale**
 - Parte I, 1.4 (Cass. 16 giugno 2025, n. 16171)

W

- **WhatsApp (comunicazioni datoriali e probatorie)**
 - Parte II, 2.1 (Trib. Napoli 16 aprile 2025, n. 1758)
 - Parte II, 2.2 (Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956)

Parte I.

Diritti sindacali, contrattazione collettiva e relazioni industriali



1.1. Appalti pubblici, retribuzione minima e CCNL equivalente

C. cost. 16 dicembre 2025, n. 188

Sono inammissibili le questioni di legittimità costituzionale promosse dal Presidente del Consiglio dei ministri nei confronti dell'art. 2, comma 2, della l.r. Puglia n. 30/2024 e della sua successiva modifica con l.r. n. 39/2024 che impone nell'ambito degli appalti pubblici il rispetto di una retribuzione minima tabellare.

C. Stato 2 dicembre 2025, n. 9484

Nel valutare l'equivalenza tra CCNL, la stazione appaltante deve operare una valutazione complessiva e non parcellizzata o atomistica, in modo tale da valorizzare nell'insieme le singole voci di cui si compone il CCNL indicato in sede di presentazione dell'offerta al fine di verificare se, al di là di singoli ed episodici scostamenti, sia comunque complessivamente in grado di garantire un livello di tutela equivalente al CCNL indicato nel bando di gara.

Trib. Ferrara 19 settembre 2025, n. 176

Rispetto a quanto previsto dall'art. 30, comma 4 del d.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici), sebbene il CCNL Cooperative Sociali abbia un campo di applicazione "multisetoriale" e includa genericamente i "servizi", esso non presenta quella specificità e aderenza al settore della gestione dei rifiuti che caratterizza invece il CCNL Fise-Federambiente.

C. Stato 15 settembre 2025, n. 7281

Ai fini dell'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023 la verifica del CCNL applicato dall'operatore economico va sempre effettuata e non solo in presenza di un'offerta anomala.

TAR Lazio 27 agosto 2025n. 3366

Non è configurabile una violazione dell'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023 laddove l'operatore economico aggiudicatario applichi un CCNL diverso da quello indicato nel bando di gara per le attività scorporabili e secondarie.

Cass. Pen. 1° luglio 2025, n. 24298

Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.) è configurabile anche in presenza di violazioni gravi e reiterate dei contratti collettivi, della normativa su orari, sicurezza e salute, e in assenza di formazione e dispositivi idonei per i lavoratori.

TAR Lombardia 12 maggio 2025, n. 1635

La circostanza che l'operatore economico, in sede di domanda di partecipazione alla gara di appalto, abbia dichiarato di applicare il CCNL indicato dalla stazione appaltante - benché si tratti del CCNL scaduto e non di quello rinnovato - non esula quest'ultimo, pena l'esclusione dalla gara, dal predisporre la dichiarazione di equivalenza ex art. 11 del Codice dei Contratti Pubblici, al fine di riscontrare la garanzia della parità di tutele economiche e normative rispetto al CCNL in vigore.

1.2. Condotta antisindacale, conflitto sindacale e rappresentanza sindacale aziendale

Trib. Milano 4 dicembre 2025

Nell'ambito di un appalto privato, può costituire condotta antisindacale il mancato rispetto dell'art. 29, comma 1-bis del d.lgs. n. 276/2003. Il sindacato che ha interesse può agire per la rimozione della condotta antisindacale consistente nell'applicare il CCNL sottoscritto da organizzazioni sindacali non dotate del grado di rappresentatività richiesto dalla legge.

Cass. 11 novembre 2025, n. 29737

È antisindacale la condotta datoriale consistente nella "sostituzione" al CCNL applicato prima della scadenza di quest'ultimo, indipendentemente dalla pregressa disiscrizione dalla associazione stipulante e dalla sottoscrizione di un accordo di armonizzazione con altre sigle.

Cass. 31 ottobre 2025, n. 28790

Costituisce condotta antisindacale la pretesa del datore di lavoro di condizionare il confronto con la delegazione speciale di negoziazione (d.lgs. n. 113/2012) nella sola lingua inglese, senza predisporre un servizio di interpretariato.

C. cost. 30 ottobre 2025, n. 156

L'art. 19 St. Lav. è incostituzionale nella parte in cui non consente la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Cass. 16 agosto 2025, n. 23372

Non integra condotta antisindacale il trasferimento di una quota dei fondi destinati ai dirigenti a un fondo di personale non dirigente, disposto da leggi regionali. Si tratta di un atto politico dell'ente territoriale.

Trib. Roma 14 agosto 2025

Il sindacato rappresentativo ha diritto a costituire la RSA, anche se non ha firmato il rinnovo del CCNL, qualora sia stato illegittimamente escluso dalle trattative (conforme [Trib. Venezia 14 novembre 2024](#)).

Trib. Lagonegro 7 luglio 2025, n. 4123

In caso di condotta antisindacale, solo laddove l'organizzazione sindacale non possa ricorrere al rimedio tipico dell'art. 28 St. Lav. può ricorrere al procedimento cautelare ex art. 700 cod. proc. civ.

Trib. Cuneo 13 maggio 2025

Ai fini del riconoscimento dei permessi sindacali all'RSA, è necessario che il sindacato che la nomina abbia preso parte attivamente alle trattative per la sottoscrizione del CCNL applicato dall'impresa, non essendo requisito sufficiente la firma per adesione del CCNL in quanto da essa non si evince una partecipazione attiva del sindacato alla formazione del contratto. La partecipazione alle trattative, dunque, resta l'elemento dirimente per riconoscere la rappresentatività necessaria ai fini del riconoscimento della RSA e dei relativi permessi previsti dalla l. n. 300/1970.

Trib. Roma 14 marzo 2025

Non è denigratorio e diffamatorio l'utilizzo dell'espressione "contratto pirata", trattandosi di locuzione sovente utilizzata in gergo tecnico per definire contratti non sufficientemente tutelanti per i lavoratori, a causa di carenze normative o economiche, solitamente stipulati da associazioni sindacali minoritarie al fine di costituire un'alternativa a contratti collettivi c.d. tradizionali.

1.3. Relazioni industriali, trattative sindacali e obblighi informativi

Trib. Chieti 23 settembre 2025, n. 4066

Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, il datore di lavoro deve avviare un confronto preventivo con il sindacato per individuare i servizi minimi essenziali da garantire e il numero di lavoratori da comandare.

Trib. Bologna 22 settembre 2025

Anche durante una trattativa sindacale è consentito al datore di lavoro di comunicare direttamente ai propri dipendenti la posizione aziendale, purché tale comunicazione non sia lesiva della controparte sindacale.

Trib. Gorizia 16 luglio 2025

Se il sindacato vuole contestare le ferie collettive disposte dal datore di lavoro, deve ricorrere all'azione inibitoria collettiva di cui all'art. 840-sexiesdecies c.p.c. e non all'art. 28 St. Lav.

1.4. Efficacia della contrattazione collettiva

Cass. 17 ottobre 2025, n. 27719

La libertà dell'impresa di scegliere il CCNL è limitata da alcuni vincoli sistemici, tra i quali l'iscrizione del datore di lavoro ad un'associazione datoriale.

Cass. 15 luglio 2025, n. 19467

Il contratto collettivo di prossimità, sottoscritto per meglio rispondere ai bisogni dell'impresa, non può derogare *in peius* il livello retributivo previsto dal CCNL di cui all'art. 1, comma 1 del d.l. n. 338/1989 utile a determinare il minimale contributivo, essendo la materia previdenziale indisponibile, come si desume dall'art. 2115 c.c., e soggetta alla regolamentazione tramite norme imperative di legge statale, inderogabili da parte dell'autonomia collettiva.

Cass. 16 giugno 2025, n. 16171

L'uso aziendale può essere disdettato da parte del datore, posto che la cristallizzazione del vincolo da esso scaturente finirebbe per non essere funzionale

rispetto alle esigenze societarie che, per definizione, sono mutevoli nel tempo. Tale possibilità, tuttavia, deve – da un lato – essere esercitata in conformità del principio di correttezza e buona fede e – dall'altro lato – essere giustificata su un sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze rispetto all'epoca di formazione dell'uso aziendale (quali, ad esempio, una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti scaturente dal rinnovo del contratto collettivo).

Trib. Bolzano 9 maggio 2025, n. 93

È legittima – e non contrasta con norme imperative di legge – la costituzione del Fondo Sanitario Alto Adige SANIFONDS. Ai sensi dell'art. 1, comma 177 della l. n. 205/2017, nelle province autonome di Trento e di Bolzano può essere prevista, con accordi territoriali o aziendali, la possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di aderire ad altro fondo integrativo individuato dagli accordi medesimi, purché con prestazioni non inferiori a quelle originariamente previste, anche nell'ambito del settore edile.

1.5. Contrattazione collettiva e rapporti individuali di lavoro

Trib. Ravenna 11 dicembre 2025, n. 3047

Non si può fare ricorso al termine previsto dal CCNL per attivare il procedimento disciplinare per assenza ingiustificata dal posto di lavoro per dedurre in via presuntiva la volontà del lavoratore di dimettersi.

Trib. Milano 29 ottobre 2025

Il termine previsto dal CCNL per le assenze ingiustificate è il parametro principale per valutare le dimissioni presunte del lavoratore ai sensi dell'art. 19 della l. n. 203/2024; il limite legale dei 15 giorni vale solo in assenza di una previsione contrattuale.

Trib. Bergamo 9 ottobre 2025, n. 837

Non si può fare ricorso al termine previsto dal CCNL per le assenze ingiustificate per valutare le dimissioni presunte del lavoratore.

Trib. Trento 5 giugno 2025, n. 87

Le assenze ingiustificate poste in essere dalla lavoratrice prima dell'entrata in vigore dell'art. 19 della l. n. 203/2024 (12 gennaio 2025) non possono rilevare ai

fini della configurazione della fattispecie delle dimissioni per comportamenti concludenti, potendo assumere invece soltanto una valenza disciplinare secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

Cass. 12 maggio 2025, n. 12572

La Corte di Cassazione chiede l'intervento della Corte di Giustizia dell'Unione Europea al fine di chiarire (i) se la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE osta all'esclusione, disposta dal diritto nazionale, dei rapporti di lavoro tra datori agricoli e operai a termine dall'ambito di applicazione delle norme generali sul contratto a termine attuative della direttiva; (ii) se la misura prevista dal CCNL (che prevede il diritto alla trasformazione automatica del rapporto a termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato al superamento delle 180 giornate, esercitabile entro sei mesi) possa considerarsi equivalente, alla luce delle peculiarità del settore, alle garanzie richieste dalla direttiva.

1.6. Retribuzione e astensione dal lavoro

Trib. Ferrara 2 settembre 2025, n. 155

Il committente può utilizzare, in seguito alla comunicazione di disdetta di un contratto di appalto, propri dipendenti per "sostituire" i lavoratori scioperanti dell'appaltatore.

Cass. 5 maggio 2025, n. 11771

Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti non abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento.

Cass. 11 aprile 2025, n. 9526

La tutela costituzionale e sovranazionale delle azioni collettive dei lavoratori non riguarda solo lo sciopero, ma si estende a ogni forma di protesta collettiva volta alla tutela di interessi comuni, purché attuata in modo pacifico (nel caso di specie, un lavoratore, insieme ad altri colleghi, aveva prestato attività lavorativa secondo la turnazione prevista dal CCNL, anziché secondo i turni a

scorrimento stabiliti da un accordo aziendale, in segno di protesta per la mancata corresponsione dell'indennità prevista dal contratto di secondo livello).

Parte II.

Rapporti di lavoro



2.1. Licenziamento

Trib. Milano 1° dicembre 2025, n. 5214

È illegittimo il licenziamento, perché sproporzionato, di un'addetta all'assistenza degli spettatori presso la Scala di Milano, che ha gridato "Palestina Libera" e ha tentato di appendere una bandiera alcuni minuti prima dell'inizio dello spettacolo. Nell'ambito di un contratto a tempo determinato, non si applica la tutela restitutoria ma solo quella risarcitoria.

Trib. Della Spezia 3 ottobre 2025, n. 241

In caso di licenziamento illegittimo di una dipendente di una piccola impresa, l'indennità può essere determinata in base all'anzianità di servizio, alla dimensione dell'impresa e alla specialità del caso.

Cass. 4 settembre 2025, n. 24558

Ai fini della legittimità del licenziamento, il datore deve mettere a disposizione del dipendente licenziato, già dal momento della contestazione, il report investigativo posto a base degli addebiti.

App. Milano 24 aprile 2025, n. 302

È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che utilizza a fini personali il numero di telefono di una candidata, recuperandolo senza autorizzazione dal curriculum.

Trib. Napoli 16 aprile 2025, n. 1758

La comunicazione del licenziamento, via WhatsApp, per ritenersi valida, deve contenere le generalità delle parti, gli estremi del rapporto di lavoro, la data del recesso ed indicare la motivazione dello stesso.

Trib. Bologna 4 febbraio 2025, n. 147

In tema di licenziamento, la negoziazione assistita, diversamente dalla conciliazione, non interrompe i termini di decadenza previsti dall'art. 6 della l. n. 604/1966.

2.2. Malattia, comportamento e accomodamenti ragionevoli

Cass. 7 ottobre 2025, n. 26956

È legittimo il licenziamento del dipendente per superamento del periodo di comportamento e le comunicazioni informali effettuate tramite WhatsApp non hanno valore probatorio e non sostituiscono la certificazione medica.

Trib. Napoli 29 maggio 2025, n. 4247

L'allungamento del periodo di comportamento rispetto a quanto previsto dal CCNL è un ragionevole accomodamento del datore di lavoro prima di procedere con l'irrogazione del recesso al dipendente disabile.

Cass. 27 maggio 2025, n. 14157

In caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, spetta al lavoratore provare che alcune assenze non possono essere considerate, dipendendo da una patologia di origine professionale (c.d. malattia professionale).

Trib. Modena, 14 aprile 2025, n. 108

È illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento se le assenze dipendono dall'infermità causata dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro.

Cass. 15 aprile 2025, n. 9831

Il lavoratore assente dal lavoro per malattia può chiedere la fruizione delle ferie maturate e non godute per sospendere il decorso del periodo di comportamento ed evitare il licenziamento per superamento dello stesso. Alla facoltà del lavoratore non corrisponde però l'obbligo per il datore di lavoro di accettare la richiesta se ricorrono ragioni organizzative di natura ostativa, purché siano concrete ed effettive.

2.3. Tutela della disabilità e non discriminazione

App. Milano 17 settembre 2025, n. 668

Il trasferimento di una lavoratrice disabile ad una unità locale più vicina al suo domicilio può configurare una misura organizzativa riconducibile al novero degli accomodamenti ragionevoli.

Trib. Bari 15 settembre 2025

La mancata adozione di "accomodamenti ragionevoli" (ex d.lgs. n. 216/2003) per un lavoratore con una menomazione fisica duratura (come una patologia cardiaca), che integri la nozione eurounitaria di disabilità, costituisce discriminazione indiretta. Tale discriminazione sussiste anche se l'omissione deriva dall'applicazione di una prassi aziendale apparentemente neutrale (come l'assegnazione dei medesimi carichi di lavoro a tutti i dipendenti) che, di fatto, pone il lavoratore disabile in una situazione di particolare svantaggio.

C. Giust. 11 settembre 2025 (C-38/2024)

Un datore di lavoro è tenuto ad adottare soluzioni ragionevoli nei confronti di un lavoratore che, senza essere egli stesso disabile, fornisca al figlio affetto da una disabilità l'assistenza.

C. Giust. 11 settembre 2025 (C-5/2024)

Una disposizione nazionale che prevede, a favore di un lavoratore assente per malattia, ma indipendentemente dalla sua eventuale disabilità, un periodo non retribuito di conservazione del posto di lavoro di 120 giorni, che si aggiunge a un periodo retribuito di conservazione del posto di lavoro di 180 giorni, non costituisce una «soluzione ragionevole», ai sensi dell'art. 5 della direttiva UE n. 2000/78.

Cass. 31 agosto 2025, n. 24245

Può essere ritenuto discriminatorio il licenziamento irrogato alla lavoratrice che decide di sottoporsi più volte alla PMA.

Cass. 7 maggio 2025, n. 12097

In caso di rifiuto del trasferimento presso altra sede di lavoro da parte del lavoratore disabile, prima di procedere al licenziamento per ragioni disciplinari, il datore di lavoro deve attivare la procedura per individuare i possibili

accomodamenti ragionevoli in ragione dell'accertata e conosciuta condizione di disabilità del dipendente.

2.4. Tipologie contrattuali e clausole contrattuali

Trib. Catania 15 ottobre 2015, n. 3687

In assenza di una effettiva attività di formazione, il tirocinante che viene inserito nell'organico aziendale e assoggettato ai medesimi obblighi degli altri dipendenti, deve essere considerato un lavoratore subordinato ex art. 2094 c.c. Ai fini dell'erogazione della formazione, non è determinato l'iniziale periodo di affiancamento del titolare dell'impresa o di un suo delegato.

C. Stato 7 ottobre 2025, n. 7853

L'indennità di disponibilità è dovuta ex lege per tutto il tempo in cui il lavoratore interinale rimane in attesa di essere inviato in missione e non può essere revocata unilateralmente.

Trib. Taranto 11 settembre 2025, n. 2239

Il generico riferimento ad un numero indefinito di personale assente senza l'indicazione di precisi criteri di identificazione del dipendente sostituito, unito alla pluralità di sedi di lavoro, rende nulla la clausola del contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive. Pur in assenza di una sanzione espressa prevista dal d.lgs. n. 81/2015, in tali casi il giudice dichiara la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

App. Genova 17 giugno 2025, n. 174

Non è nullo il contratto di apprendistato se le precedenti esperienze lavorative - per durata complessiva e per contenuto - non sono compatibili con la qualifica per la quale la lavoratrice viene formata dal datore di lavoro.

Trib. Firenze 4 aprile 2025, n. 496

L'onere della prova circa il reale svolgimento dell'attività formativa, nell'ambito del contratto di apprendistato, incombe unicamente su parte datoriale.

Cass. 3 aprile 2025 n. 8849

Se il patto di prova è sottoscritto dal lavoratore ma non dal datore di lavoro, questo è nullo. E se il datore di lavoro lo esibisce in giudizio per potersene avvalere in caso di controversia con il lavoratore, questo non sana la mancata sottoscrizione con effetti *ex tunc*, producendo semmai solo un effetto *ex nunc*.

2.5. Orario di lavoro e trattamento economico

C. Giust. 9 ottobre 2024 (C-110/2024)

Il tempo dedicato ai tragitti di andata e ritorno che i lavoratori sono tenuti ad effettuare, insieme, a un'ora definita dal loro datore di lavoro e con un veicolo appartenente a quest'ultimo, per recarsi da un luogo preciso, determinato da tale datore di lavoro, al luogo in cui è fornita la prestazione caratteristica prevista dal contratto di lavoro concluso tra tali lavoratori e detto datore di lavoro, deve essere considerato «orario di lavoro», ai sensi dell'art. 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE.

C. Stato 1° agosto 2025, n. 6836

Non ha natura retributiva il buono pasto erogati ai militari dell'Arma dei Carabinieri.

Cass. 20 maggio 2025, n. 13525

È da escludere che le condizioni di maggior favore che il patto individuale del contratto di lavoro può introdurre al regime legale di anticipazione del TFR possano concretarsi in una anticipazione mensile non sostenuta da alcuna causale specifica. Le condizioni di maggior favore alle quali si riferisce l'ultimo comma dell'art. 2120 c.c., devono intendersi volte ad ampliare i limiti fissati nei commi precedenti rispetto ai presupposti dell'anticipazione, non anche a snaturare il meccanismo stesso dell'anticipazione e, correlativamente, del TFR (il patto individuale, ad esempio, può prevedere un importo di anticipazione superiore al limite legale del 70% del TFR maturato alla data della richiesta).

Cass. 14 maggio 2025 n. 12974

Solo le ipotesi previste dalla legge o dal contratto collettivo consentono di modulare l'obbligazione contributiva in funzione dell'orario o della stessa presenza al lavoro ma non anche il libero accordo tra le parti del rapporto.

2.6. Organizzazione del lavoro, trasferimento d'azienda e appalto

Trib. Latina 6 ottobre 2025, n. 1105

Il lavoratore deve informare sempre in modo tempestivo il datore di lavoro per l'assenza, anche se dovuta ad arresto, dal momento che è irrilevante che la società possa venirne a conoscenza informalmente.

Cass. 25 settembre 2025, n. 26170

La codatorialità può sussistere non solo nei casi di frazionamento fraudolento del gruppo ma anche in presenza di gruppi genuini, quando vi sia integrazione organizzativa e la prestazione lavorativa sia condivisa tra più società.

Cass. 15 luglio 2025, n. 19556

Sebbene l'art. 2103, comma 2 c.c. novellato dal d.lgs. n. 81/2015 non escluda che tra le modifiche organizzative rientri anche la soppressione del posto di lavoro, tale fattispecie va tenuta distinta dal c.d. obbligo di *repechage*. Nel primo caso, vi è l'interesse del datore di lavoro ad adibire unilateralmente a mansioni differenti il lavoratore in costanza di rapporto di lavoro; nel secondo caso, invece, vi è l'interesse del lavoratore a conservare il posto, fermo restando il diritto di questi a poter rifiutare la proposta di ricollocazione. L'obbligo di *repêchage* è limitato alle posizioni accessibili in base alla professionalità già acquisita dal lavoratore, escludendo ogni dovere di riqualificazione o formazione *ex novo*; obbligo invece previsto in relazione allo *ius variandi* ex art. 2103, comma 3 c.c.

C. cost. 9 luglio 2025, n. 99

La procedura di amministrazione straordinaria ha natura liquidatoria anche quando l'attività di impresa prosegue in vista della cessione a terzi: la procedura in questione non ha come obiettivo il recupero dell'attività del cedente, in vista di un suo ritorno *in bonis*, ma il trasferimento a terzi di un'attività che l'impresa cedente non è più in grado di esercitare. A prescindere dall'esistenza o meno di un accordo sindacale, le cessioni dei beni e/o complessi aziendali non costituiscono trasferimento di azienda e, quindi, non opera il principio del passaggio in continuità dei rapporti di lavoro (art. 56, comma 3-bis, d.lgs. n. 270/1999).

Trib. Ravenna, 26 giugno 2025 (allegata al post)

Il c.d. trasferimento "leggero" di ramo d'azienda (cioè quel ramo costituito pressoché esclusivamente sulla manodopera e sul *know-how* dei lavoratori) non integra la fattispecie di cui all'art. 2112 c.c.

Trib. Roma 21 maggio 2025, n. 5912

La successione nell'appalto integra il trasferimento d'azienda laddove emerga una sostanziale continuità tra la struttura organizzativa ed operativa dell'appaltatore subentrante e quella dell'appaltatore uscente (identità d'impresa tra l'attività delle due imprese), con mera mutazione della titolarità della stessa. Pertanto, in presenza di passaggio di appalto c.d. *labour intensive* è ben configurabile un trasferimento ai sensi dell'art. 2112, co. 1 c.c., la cui applicazione implica la prosecuzione del rapporto di lavoro con il nuovo appaltatore e la conservazione all'atto del passaggio di tutti i diritti che ne derivano, ossia le medesime condizioni economiche e normative precedentemente riconosciute dall'impresa uscente (nel caso di specie, il medesimo livello di inquadramento).

Trib. Milano 13 marzo 2025

Ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., non sussiste il requisito della preesistenza del c.d. "ramo d'azienda" ove questo sia stato costituito *ad hoc* al momento della conclusione dell'accordo di cessione tra due aziende.

2.7. Lavoro pubblico e società partecipate

Trib. Perugia 3 ottobre 2025, n. 462

Alle società partecipate (d.lgs. n. 175/2016) non è imposto di applicare le regole tipiche delle procedure concorsuali per accedere al pubblico impiego, dovendo solo rispettare, nella fase di selezione e assunzione del personale, i principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità da recepire nei provvedimenti adottati, che restano di natura privatistica. Pertanto, la decisione di reclutare nuovo personale attingendo dalla graduatoria formatasi a seguito di una procedura concorsuale resta nella discrezionalità della società partecipata, non essendo vincolata al rispetto dello scorrimento della graduatoria.

2.8. Rinunce e transazioni e responsabilità professionale in materia di lavoro

Cass. 10 ottobre 2025, n. 27158

Il consulente del lavoro è tenuto a verificare il cassetto previdenziale prima di attivare gli sgravi contributivi per l'assunzione di due dipendenti da parte di una società cliente, nonché di informare direttamente la stessa circa eventuali inadempienze contributive. In caso contrario, il consulente del lavoro può essere condannato al risarcimento del danno per responsabilità professionale.

Trib. Firenze 29 settembre 2025

Per poter qualificare come atto di transazione l'accordo tra lavoratore e datore è necessario che contenga lo scambio di reciproche concessioni, sicché, ove manchi l'elemento dell'*aliquid datum*, *aliquid retentum*, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile. Nel caso in esame la lavoratrice a seguito della sua rinuncia a qualsiasi ulteriore pretesa derivante dal pregresso rapporto di lavoro, non ha ottenuto null'altro che il TFR, diritto che le era già riconosciuto per legge. Che a nulla rileva, peraltro, che la transazione sia stata effettuata in sede sindacale atteso che, perché possa applicarsi il IV comma dell'art. 2113 c.c., che esclude la possibilità di impugnativa delle conciliazioni sindacali, deve pur sempre trattarsi di un atto qualificabile come transazione e non di una mera quietanza liberatoria.

Trib. Bergamo 3 luglio 2025, n. 602

Qualora il datore di lavoro sia iscritto ad una associazione sindacale, deve obbligatoriamente applicare il CCNL relativo all'associazione alla quale ha aderito, con la conseguenza che il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato. A tal fine, non è sufficiente limitarsi ad affermare che un diverso CCNL prevede condizioni più vantaggiose rispetto a quelle previste dal contratto applicato dal datore di lavoro; è invece necessario procedere ad un attento esame del complessivo trattamento retributivo riservato al lavoratore che, all'esito dello stesso, deve risultare inadeguato rispetto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e comunque insufficiente ad assicurargli una vita dignitosa.

Cass. 8 aprile 2025, n. 9286

In materia di conciliazioni di lavoro in sede protetta, il rispetto della sede sindacale intesa in senso "materiale" non è una condizione essenziale - in assenza della quale cioè la conciliazione deve sempre ritenersi nulla - ma funzionale a garantire al lavoratore uno spazio "neutro" entro il quale poter maturare liberamente il proprio convincimento, con la conseguenza che in assenza di tale requisito spetta al datore di lavoro l'onere di dimostrare la validità della conciliazione a fronte di una assistenza sindacale comunque "effettiva" (che nel caso di specie è mancata perché il lavoratore era assistito da un sindacalista di una organizzazione (la UGL) alla quale il lavoratore non era iscritto).

Parte III.

Ispezioni e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



3.1. Obblighi di sicurezza, uso dei dispositivi e condotte disciplinari

Trib. Parma 18 settembre 2025, n. 541

Se comporta rischi per la sicurezza o rappresenta una manifesta insubordinazione, l'uso del cellulare sul luogo di lavoro può legittimare il licenziamento disciplinare.

3.2. Infortuni, malattie professionali e responsabilità ex art. 2087 c.c.

Cass. 7 ottobre 2025, n. 26923

Il datore di lavoro può essere condannato a risarcire gli eredi di un dipendente stressato morto per un infarto, se questo è causato anche dallo svolgimento di turni oltre l'orario normale di lavoro.

Trib. Vicenza 13 maggio 2025

Può essere di origine professionale il carcinoma contratto da un lavoratore esposto nel corso della vita lavorativa a PFOA (acido perfluorooottanoico) e PFOS (acido perfluoroottaansulfonico).

Cass. 23 aprile 2025, n. 10730

Anche laddove non sia configurabile una condotta di *mobbing* per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità dei comportamenti pregiudizievoli, può essere ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. Ciò accade nel caso in cui il datore consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o *stress* nei propri dipendenti. In tal caso, grava sul dipendente l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di lavoro e il danno, mentre grava sul datore l'onere di provare di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenirlo.

Parte IV.

Previdenza, assistenza e processo del lavoro



4.1. Processo del lavoro, nuove tecnologie e responsabilità processuale

Trib. Torino 16 settembre 2025 n. 2120

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel redigere degli atti non può prescindere dal controllo critico del professionista. Altrimenti, la difesa prodotta si dovrebbe ritenere manifestamente infondata con la conseguente applicazione della sanzione per lite temeraria (art. 96 cod. proc. civ.).