



OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti & Franzosi*

---

# Monthly Roundup

---

**Dicembre 2025**

## Dicembre 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

- 
1. *Appalti: per il Tribunale di Milano integra condotta antisindacale l'applicazione di CCNL peggiorativi rispetto alla contrattazione leader;*
  2. *Corte di Cassazione: monetizzazione delle ferie nel rapporto dirigenziale;*
  3. *Legge di bilancio 2026: le principali novità in materia di diritto del lavoro.*

### 1. Appalti: per il Tribunale di Milano integra condotta antisindacale l'applicazione di CCNL peggiorativi rispetto alla contrattazione leader

Il Tribunale di Milano, con decreto del 4 dicembre 2025, ha precisato che, negli appalti privati, l'applicazione di un contratto collettivo che prevede trattamenti peggiorativi rispetto a quelli dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, costituisce violazione dell'articolo 29, comma 1-bis, del D.lgs. 276/2003. Tale condotta, poi, configura un comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Il nuovo comma 1-bis del predetto articolo 29, introdotto dal D.L 19/2024, infatti, non configura solo un parametro retributivo, ma rappresenta un vincolo per la corretta regolazione del mercato del lavoro nell'ambito degli appalti.

### 2. Corte di Cassazione: monetizzazione delle ferie nel rapporto dirigenziale

Con l'ordinanza n. 32689 del 15 dicembre 2025, la Corte di Cassazione si è pronunciata sul tema della monetizzazione delle ferie non godute alla cessazione del rapporto di lavoro da parte dei dirigenti.

La sentenza, sulla scorta della recente giurisprudenza comunitaria, supera l'orientamento secondo cui il dirigente che può autodeterminare i propri periodi di riposo, perde

il diritto all'indennità sostitutiva se non dimostra che la mancata fruizione è dovuta a eccezionali necessità datoriali.

La Corte, nel rideterminare i confini dell'onere della prova incombente sulle parti, ha rilevato, preliminarmente, che le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile del lavoratore e che, di conseguenza, grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di avere adempiuto al proprio obbligo di concedere la fruizione delle stesse e di avere informato in modo chiaro il dipendente delle conseguenze della mancata fruizione.

La perdita del diritto alla corrispondente indennità sostitutiva si verifica, quindi, solo se il datore prova di avere invitato il dipendente a godere delle ferie e che esso vi abbia rinunciato.

### 3. Legge di bilancio 2026: le principali novità in materia di diritto del lavoro

La Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 301, in data 30 dicembre 2025, ha introdotto, in ambito giuslavoristico, le seguenti novità:

- tassazione agevolata, con aliquota al 5%, per gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026 in attuazione dei rinnovi contratti collettivi di lavoro negli anni 2024 - 2026;
- riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva al 1%, entro il limite di importo

- complessivo di Euro 5.000, per i **premi di risultato**;
- detassazione delle **maggiorazioni contrattuali** nella misura del 15% per le somme corrisposte entro il limite annuo di Euro 1.500 ai dipendenti a titolo di indennità per lavoro notturno, per lavoro nei giorni festivi, di riposo e indennità di turno;
  - i datori di lavoro che assumono madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, beneficiano di un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 100%**, nel limite massimo di Euro 8.000 annui;
  - ai dipendenti con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**;
  - estensione del **congedo parentale** dai 12 ai 14 anni del figlio o 14 dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
  - **congedi per malattia dei figli** elevati da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno;
  - possibilità di **prolungare il contratto di lavoro di dipendenti assunti a tempo determinato**, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale, per un ulteriore periodo non superiore al primo anno di età del bambino;
  - alle **lavoratrici madri con due figli**, dipendenti o autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, titolari di reddito da lavoro non superiore a Euro 40.000 annui, è riconosciuta una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a Euro 60 mensili, per ogni mese o frazione di mese, di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma;
  - posticipato al 2027 l'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici madri di due o più figli previsto dalla Legge di bilancio 2025.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di dicembre 2025

**Differenze contributive tra lavoratori agricoli europei assunti a tempo determinato e indeterminato, la Corte di Giustizia dell'Unione europea**

Con sentenza 8 maggio 2025, la Corte di Giustizia dell'UE ha ritenuto contraria alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato del 18 marzo 1999, allegato alla Direttiva 1999/70/CE, una norma interna che consenta di differenziare, in assenza di ragioni oggettive, il trattamento retributivo e contributivo dei lavoratori agricoli assunti a tempo determinato e indeterminato.

[→ Leggi di più](#)

**La valutazione soggettiva del rischio e il rifiuto della prestazione in ambito sanitario: i limiti dell'autotutela del dipendente**

È illegittimo il rifiuto dell'operatore sanitario di prestare assistenza a un paziente, motivato da un'autonoma valutazione del rischio infettivo basata su ricerche personali, invocando l'insufficienza delle misure di protezione individuale predisposte dal datore di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

**Licenziamento disciplinare per illecita condivisione di dati particolari della Società datrice**

Con la sentenza in esame, la Suprema Corte torna a occuparsi dell'annoso tema della legittimità del

controllo datoriale sui dispositivi in uso ai dipendenti e della possibilità di utilizzare le informazioni così recuperate a fini disciplinari. Il caso di specie, poi, aggiunge alla fattispecie in esame alcuni dettagli che rendono ulteriormente interessante la disamina dell'argomento.

[→ Leggi di più](#)

**HR TIPS | #12 Performance Improvement Plan**

Il «**PIP**» (**Performance Improvement Plan**) è uno strumento con cui il datore di lavoro monitora la *performance* di un dipendente che risulta, in base agli standard aziendali, insufficiente.

L'**obiettivo** del PIP è quello di ottenere un miglioramento della prestazione di lavoro del dipendente, tramite un'analitica indicazione delle aree di intervento sulla *performance* e degli strumenti di supporto aziendale messi a disposizione del lavoratore a tal fine.

Nel documento consegnato al dipendente, in particolare, il datore di lavoro indica le **attività** da migliorare, quindi gli **obiettivi** da raggiungere, e le relative **tempistiche**, precisando, altresì, i **parametri** di valutazione.

Al termine del PIP, qualora la valutazione della *performance* non dovesse essere ritenuta sufficiente rispetto agli *standard* aziendali e in linea con quella dei colleghi che svolgono la medesima mansione, il datore di lavoro può avviare un procedimento disciplinare che può concludersi, nei casi più gravi, anche con l'irrogazione del **licenziamento**.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

**Emanuele Licciardi**

*Partner e Responsabile Osservatorio Labour*

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

---

**Morri Rossetti & Franzosi**

**Osservatorio Labour**





OSSE

RATORIO

LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti & Franzosi*

Piazza Eleonora Duse, 2  
20122 Milano  
**MorriRossetti.it**

**Osservatorio-labour.it**