

 OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Febbraio 2026

Febbraio 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. *Licenziamento orale: il lavoratore deve provare che la risoluzione è attribuibile alla volontà datoriale;*
2. *Corte di Cassazione: Mobbing e responsabilità risarcitoria;*
3. *Geolocalizzazione dei veicoli aziendali: la sentenza n. 3462 del 2026 amplia l'obbligo di notifica al Garante;*
4. *INL: indicazioni operative in materia di appalti e subappalti alla luce del D.L. 159/2025.*

1. Licenziamento orale: il lavoratore deve provare che la risoluzione è attribuibile alla volontà datoriale

La recente ordinanza della Corte di Cassazione, n. 4077 del 23 febbraio 2026 conferma che, in caso di licenziamento orale, spetta al lavoratore che impugni il licenziamento, sostenendo che l'intimazione sia stata comunicata senza osservare la forma scritta, di dimostrare l'intento del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro.

La Corte ha ribadito che non è sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa. Qualora, poi, il datore eccepisca che il rapporto di lavoro si è risolto per le dimissioni del dipendente e all'esito dell'istruttoria perduri l'incertezza probatoria, la domanda deve essere rigettata.

2. Corte di Cassazione: Mobbing e responsabilità risarcitoria

In caso di mobbing, se il datore di lavoro dimostra di aver esercitato il potere di controllo e di aver adottato tempestive misure correttive, la responsabilità risarcitoria ricade sull'esecutore materiale della condotta vessatoria a danno del dipendente.

La pronuncia n. 3103/2026 della Corte di Cassazione traccia un confine tra il potere direttivo e di controllo datoriale e la colpa civile individuale ai fini dell'accertamento della responsabilità per condotte di *mobbing*.

Quando le condotte persecutorie sono conseguenza di un comportamento non riconducibile al rapporto di servizio, non possono essere imputate al datore di lavoro, ma ne risponde solo l'autore ex art. 2043 c.c..

Deve essere esclusa la responsabilità datoriale quando l'attività dei suoi dipendenti non sia riconducibile allo stesso, in quanto essi agiscono per fini personali estranei al contesto lavorativo.

3. Geolocalizzazione dei veicoli aziendali: la sentenza n. 3462 del 2026 amplia l'obbligo di notifica al Garante

La Corte di Cassazione con sentenza n. 3462 del 16 febbraio 2026 ha ribadito che l'utilizzo di un sistema di geolocalizzazione installato sui veicoli aziendali costituisce trattamento di dati personali anche quando l'identificazione dei dipendenti è possibile solo in modo indiretto.

Nel caso esaminato, la società utilizzava dispositivi GPS installati su camion che non consentivano di individuare direttamente il lavoratore, ma lo rendevano identificabile attraverso l'incrocio con altri dati.

Secondo la Suprema Corte, la circostanza che il sistema identifichi il lavoratore tramite codici automatici oppure attraverso un'attività di incrocio dei dati non è rilevante.

Ciò che determina, in particolare, la soggezione all'obbligo di notifica al Garante non è la modalità con cui l'identificazione del lavoratore avviene,

bensì la mera possibilità che avvenga, anche per via indiretta.

4. INL: indicazioni operative in materia di appalti e subappalti alla luce del D.L. 159/2025

Con la Circolare n. 1/2026, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha diffuso le prime indicazioni operative introdotte dal D.L. 159/2025 (conv. L. 198/2025), che potenzia il sistema dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con particolare riferimento all'appalto e al subappalto, il Decreto dispone che, nella

programmazione dell'attività di vigilanza preordinata al rilascio dell'iscrizione nella "*Lista di conformità INL*", l'INL deve prediligere i controlli sulle imprese che operano in regime di subappalto.

Tra gli interventi di maggiore rilievo si segnala, altresì, il rafforzamento della patente a crediti: dal 1° gennaio 2026 è prevista la decurtazione di 5 crediti per ogni lavoratore irregolare e l'importo minimo della sanzione per chi opera senza patente o con punteggio insufficiente è elevato a Euro 12.000.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di febbraio 2026

La mancata assegnazione degli obiettivi e il danno da perdita di chance

Per la Corte di Cassazione, ai fini dell'accertamento del diritto a ottenere una somma a titolo di risarcimento del danno da perdita di chance per la mancata assegnazione degli obiettivi individuali da parte del datore di lavoro, i dipendenti hanno l'onere di dimostrare che, in caso di assegnazione degli stessi, sarebbero stati in grado di raggiungerli.

[→ Leggi di più](#)

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese europee: i Comitati Aziendali Europei

Il quadro normativo europeo promuove attivamente la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, riconoscendola come strumento essenziale per un dialogo sociale costruttivo e per la gestione dei cambiamenti economici. Negli anni, anche a livello nazionale, è stato delineato un sistema di diritti di informazione e consultazione per i lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria, oltre a una cornice sanzionatoria delle condotte datoriali che ne ostacolano l'effettivo esercizio.

[→ Leggi di più](#)

Indennità per ferie non godute: l'onere della prova grava sul datore anche per il dirigente

Con l'Ordinanza n. 32689 del 15 dicembre 2025, la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Brescia, riaffermando i principi consolidati di derivazione europea in materia di indennità sostitutiva per ferie non godute. La Corte ha ribadito che il diritto a queste ultime sia fondamentale e irrinunciabile e che l'onere di provare di aver messo il lavoratore in condizione di fruirne, anche mediante un invito formale e un avviso sulle conseguenze del

mancato godimento, grava sempre sul datore di lavoro. Tale principio si applica anche alla figura del dirigente, la cui autonomia nella programmazione delle ferie non è sufficiente a invertire detto onere probatorio.

[→ Leggi di più](#)

Illegittimo il licenziamento del cassiere che fallisce il c.d. "test del carrello": il controllo sull'attività lavorativa non può tramutarsi in un espediente volto a legittimare l'irrogazione di sanzioni

Con la sentenza n. 586 del 5 gennaio 2026, il Tribunale di Siena ha dichiarato la nullità del licenziamento per giusta causa intimato a un addetto alla cassa di un supermercato, reo di non aver superato il c.d. "test del carrello", attuato dal datore di lavoro per verificare il rispetto delle procedure di cassa illustrate durante la formazione. Il giudice ha ritenuto illegittima la pratica del predetto test in sede disciplinare, giudicando la condotta datoriale un'artificiosa preordinazione della prova, in violazione dei principi di buona fede e correttezza, finalizzata a creare un'apparente giusta causa di recesso.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #2 Il regime sanzionatorio nel contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro costituisce una fattispecie che prevede la **fornitura di manodopera** da parte di un soggetto, un'**agenzia di somministrazione**, a favore di un altro soggetto, il c.d. **utilizzatore**.

In questa fattispecie, vengono in rilievo due contratti:

- il contratto commerciale tra somministratore e utilizzatore;

- il contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore.

Attraverso la somministrazione si opera una **scissione** tra la titolarità formale del rapporto di lavoro, in capo al somministratore, e l'utilizzo concreto della prestazione di lavoro da parte dell'utilizzatore.

La mancanza di **forma scritta** del contratto di somministrazione ne determina la **nullità** e il lavoratore coinvolto è considerato dipendente

dell'utilizzatore. Inoltre, all'utilizzatore è applicata una sanzione amministrativa compresa tra un minimo di Euro 250 e un massimo di 1.250.

In caso di **somministrazione fraudolenta**, attuata cioè con lo scopo di eludere norme imperative o contratti collettivi applicati al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con l'arresto e con la pena dell'ammenda pari a Euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

Emanuele Licciardi

Partner e Responsabile Osservatorio Labour

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Morri Rossetti & Franzosi



Osservatorio Labour



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano
MorriRossetti.it

Osservatorio-labour.it