

OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Ottobre 2026

Ottobre 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. Natura retributiva del TFR destinato al Fondo di Tesoreria INPS: Corte di Cassazione, Sez. Unite, Sentenza. n. 26356 del 7 ottobre 2026;
2. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 26009 del 30 settembre 2026: distacco formativo e interesse del distaccante;
3. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 26937/2026: restituzione dei compensi anticipati in caso di cessazione del contratto di agenzia durante la prova;
4. Circolare INPS n. 106 del 16 ottobre 2026: disposizioni sul *"Bonus Mamma 2026"*.

1. Natura retributiva del TFR destinato al Fondo di Tesoreria INPS: Corte di Cassazione, Sez. Unite, Sentenza n. 26356 del 7 ottobre 2026

Con la sentenza n. 26356 del 7 ottobre 2026, le Sezioni Unite civili della Corte di Cassazione hanno chiarito che il TFR destinato al Fondo di Tesoreria INPS ha natura retributiva e non previdenziale.

Tale chiarimento è stato dovuto a seguito di alcune diverse interpretazioni sul tema a seguito della nuova disciplina che, nel 2006, ha introdotto il Fondo di tesoreria, non ha modificato la struttura dell'obbligazione relativa al TFR, incidendo soltanto sulle modalità di finanziamento e di erogazione delle quote maturate.

La pronuncia pone così fine al contrasto giurisprudenziale interno, escludendo che le somme in questione abbiano natura previdenziale e che, pertanto, debba essere attribuito al Fondo di Tesoreria l'onere esclusivo di assicurare la tutela del lavoratore in caso di mancato versamento delle somme da parte del datore di lavoro.

Le Sezioni Unite, invece, hanno accolto l'orientamento maggioritario, secondo cui le quote di TFR maturate e non versate hanno natura di retribuzioni differite e che, in quanto tali, costituiscono un credito del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, esigibile al momento della cessazione del rapporto.

Le conclusioni raggiunte dalle Sezioni Unite assumono particolare rilievo sul piano applicativo, traducendosi in precise ricadute pratiche.

In particolare, con riferimento al caso oggetto di analisi, l'impostazione accolta consente al lavoratore, in caso di liquidazione giudiziale del datore di lavoro, di far valere il proprio credito mediante domanda di ammissione al passivo.

2. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 26009 del 30 settembre 2026: distacco formativo e interesse del distaccante

Con l'Ordinanza n. 26009 del 30 settembre 2026, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sui presupposti di legittimità del distacco, disciplinato dall'art. 30 del D. Lgs. n. 276/2003 e al confine con possibili scenari di somministrazione irregolare di manodopera.

La pronuncia trae origine da un distacco con finalità formative che ha coinvolto 39 lavoratori, poi qualificato dal giudice di primo grado, appunto, come somministrazione irregolare di manodopera.

Tale conclusione si è fondata, in particolare, sull'assenza di un effettivo interesse del datore di lavoro distaccante, nonché sulle concrete modalità di inserimento dei lavoratori nell'organizzazione dell'impresa utilizzatrice e sull'esercizio, da parte di quest'ultima, del potere direttivo.

La questione di maggiore interesse riguarda, tuttavia, la sussistenza dell'interesse alla base del distacco e la sua effettiva finalità. La Suprema Corte, infatti, conferma l'illegittimità dell'operazione pur accogliendo, in linea generale, la natura formativa del distacco, ribadendo che la dissociazione tra il datore di lavoro formale e il soggetto che beneficia concretamente della prestazione lavorativa è ammissibile soltanto in presenza di uno specifico interesse imprenditoriale del distaccante, il quale, peraltro, deve permanere per l'intera durata del distacco.

Nel caso di specie, nonostante la manifestata necessità formativa posta alla base dell'operazione, non è stata fornita sufficiente prova dell'esistenza di detto interesse.

3. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 26937/2026: restituzione dei compensi anticipati in caso di cessazione del contratto di agenzia durante la prova

Con l'ordinanza n. 26937 del 15 ottobre 2026, la Suprema Corte ha chiarito che l'agente deve restituire i compensi ricevuti in anticipo quando il loro consolidamento è subordinato al raggiungimento di obiettivi da verificare su base annuale.

Nel caso esaminato, una banca aveva richiesto la restituzione dei compensi corrisposti in via anticipata, dopo la cessazione del rapporto di agenzia per mancato superamento del periodo di prova semestrale.

La Corte di Cassazione ha confermato che tali somme, in assenza della verifica annuale prevista dal piano incentivante, non potevano considerarsi definitivamente maturate e, dunque, ingiustamente percepite. A parere degli Ermellini non sarebbe, in altre parole, sufficiente richiamare l'art. 1373, comma 2, del codice civile per escludere l'obbligo restitutorio: occorre distinguere, infatti, i compensi definitivamente acquisiti dalle mere anticipazioni.

4. Circolare INPS n. 106 del 16 ottobre 2026: disposizioni sul *"Bonus Mamma 2026"*

Con la circolare n. 106 del 16 ottobre 2026, l'INPS ha disciplinato le condizioni e i requisiti di accesso al cosiddetto «Bonus mamma» per l'anno 2026.
Si tratta di un'integrazione del reddito rivolta alle lavoratrici, sia dipendenti che autonome, che nel corso del 2026 siano o diventino madri di almeno due figli (di cui il più piccolo di età inferiore a diciotto anni).

Al fine di ottenere il beneficio, il totale dei redditi da lavoro dipendente e autonomo, rilevanti ai fini fiscali per l'anno 2026, deve essere pari o inferiore a Euro 40.000 annui.

La domanda deve essere presentata entro il 31 dicembre 2026. Tuttavia, qualora i requisiti di accesso si perfezionino nel mese di dicembre 2026, la domanda potrà essere presentata in via eccezionale entro il 31 gennaio 2027.

A differenza di quanto previsto in precedenza, il contributo previsto è ora aumentato a Euro 60,00 per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro o di svolgimento dell'attività di lavoro autonomo nel corso del 2026, per un massimo di dodici mensilità e per un importo complessivo non superiore a Euro 720,00, corrisposto in un'unica soluzione e riconosciuto direttamente dall'INPS a seguito di domanda della lavoratrice interessata.

OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

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

Dimissioni per fatti concludenti: il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare non sostituisce la soglia legale

Con la sentenza del 19 agosto 2026, n. 508, la Corte d'Appello di Bologna ha precisato che il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare in caso di assenza ingiustificata non può essere esteso, in via analogica, alle dimissioni per fatti concludenti. In assenza di una specifica disciplina collettiva di tale istituto, infatti, trova applicazione il termine legale di cui all'art. 26, comma 7-bis, del D. Lgs. n. 151/2015, da ritenersi inderogabile in quanto funzionale a garantire la corretta operatività della presunzione relativa alla volontà del lavoratore di recedere dal rapporto.

→ Leggi di più

Mobilità dei lavoratori UE: in arrivo documenti digitali, qualifiche portabili e controlli più efficaci

Con il pacchetto Fair Labour Mobility, adottato il 15 settembre 2026, la Commissione europea propone una riforma della mobilità del lavoro nell'Unione Europea, fondata sulla digitalizzazione dei documenti di sicurezza sociale, sulla portabilità delle qualifiche professionali e sul rafforzamento dell'Autorità europea del lavoro (ELA). Gli effetti concreti si produrranno solo con l'adozione delle proposte da parte del Parlamento europeo e del Consiglio.

→ Leggi di più

Licenziamento disciplinare e diritto di sciopero: l'astensione estranea all'art. 40 Cost. non beneficia delle tutele della l. n. 146/1990

La sentenza affronta il caso di un docente a tempo determinato licenziato per aver aderito a uno sciopero, offrendo lo spunto per esaminare in quali termini l'adesione a un'astensione collettiva sottragga effettivamente il lavoratore alla sanzione espulsiva e quando, invece, tale garanzia venga meno. La questione si concentra in particolare sulle modalità organizzative e di partecipazione all'astensione, che possono incidere sulla qualificazione della protesta come sciopero e, di conseguenza, sull'ambito di applicazione della tutela riconosciuta al lavoratore.

→ Leggi di più

HR TIPS | #10. L'Isopensione

L'art. 4, commi da 1 a 7-*ter*, della L. n. 92/2012, si occupa di definire l'isopensione, strumento utilizzato dalle società che impieghino **almeno 15 dipendenti** nel semestre precedente, nei **casi di eccedenza del personale**, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici (di vecchiaia o anticipata), purché previsto entro certi **limiti temporali**.

In particolare, l'istituto in argomento presuppone che il datore di lavoro che si trovi nelle condizioni menzionate, stipuli un apposito **accordo con le organizzazioni sindacali** maggiormente rappresentative a livello aziendale.

Tale accordo deve, poi, essere **sottoposto al vaglio dell'INPS** tramite relativa domanda, alla quale il datore di lavoro deve allegare una **fideiussione bancaria** a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi assunti dalla società datrice.

A seguito dell'accettazione dell'accordo, il datore di lavoro è obbligato a **versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa**. In caso di inadempimento del datore, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.
Elemento di particolare interesse è che, in costanza di regime di isopensione, resta ferma, per il datore

di lavoro, la possibilità di **effettuare nuove assunzioni** anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti (in deroga al diritto di precedenza previsto nei casi di licenziamento collettivo).

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