

 OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Settembre 2026

Settembre 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. Cassazione Civile, Sez. Lav. Sentenza n. 25178 del 10.09.2026: la mancata adesione ad un CCNL non esclude l'obbligo di informazione;
2. Certificato medico e decorrenza della malattia: Circolare INPS n. 92/2026;
3. Testimonianza del dipendente: i profili di legittimità del licenziamento disciplinare;
4. Orario di lavoro e diritto al buono pasto: una linearità non sempre scontata.

1. Cassazione Civile, Sez. Lav. Sentenza n. 25178 del 10.09.2026: la mancata adesione ad un CCNL non esclude l'obbligo di informazione

Con la sentenza n. 25178 del 10 settembre 2026, la Corte di Cassazione ha esaminato un caso di contestazione di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori. In particolare, l'azienda aveva rifiutato il confronto con le organizzazioni sindacali, sostenendo che la mancata adesione a un CCNL la esonerasse dagli obblighi di informazione e di consultazione.

Sul punto, la Corte si è pronunciata precisando che, sebbene non sussista un obbligo in capo al datore di lavoro di aderire a un determinato CCNL, tale libertà non può tradursi nell'esclusione degli obblighi di informazione e di consultazione.

La legge, infatti, pone a carico del datore di lavoro un obbligo cogente di informazione e di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, il cui nucleo essenziale opera indipendentemente dall'adesione dell'impresa alla contrattazione collettiva.

Ne consegue che la mancata adesione a un CCNL non esonera il datore di lavoro dall'osservanza degli obblighi di informazione, la cui violazione può integrare una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

2. Certificato medico e decorrenza della malattia: Circolare INPS n. 92/2026

Dal 4 settembre 2026, con la circolare n. 92, l'INPS ha introdotto una nuova prassi in materia di certificazione dello stato di malattia.

In particolare, l'inizio dell'evento morboso può ora essere riconosciuto anche dal giorno precedente a quello della visita ambulatoriale, a condizione che il medico attesti che la malattia era già insorta in quella data e che non si tratti di un giorno festivo.

La nuova previsione, già applicabile alle visite domiciliari, non generalizza la retroattività della certificazione: di regola, la malattia decorre dalla visita medica e dall'emissione del certificato.

L'intervento mira a tutelare il lavoratore rispetto alle difficoltà che possono impedire un accesso tempestivo alle prestazioni mediche. La data di inizio della malattia non rappresenta, infatti, un elemento meramente formale, poiché determina l'inizio del computo dei giorni per l'indennità economica giornaliera.

3. Testimonianza del dipendente: i profili di legittimità del licenziamento disciplinare

Il caso trae origine dal licenziamento disciplinare di una dipendente che, chiamata a testimoniare

in giudizio, aveva reso dichiarazioni ritenute dalla società datrice di lavoro palesemente false e lesive della propria reputazione.

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 25687 del 22 settembre 2026, ha accolto il ricorso e rimesso la causa alla Corte d'Appello, precisando che non è possibile escludere a priori la rilevanza disciplinare di una testimonianza per il solo fatto che è stata resa nell'ambito di un processo.

La Corte ha chiarito che il lavoratore non può essere sanzionato per il solo fatto di aver reso dichiarazioni sfavorevoli al datore di lavoro. La deposizione assume, tuttavia, rilievo disciplinare se è consapevolmente non veritiera e, per contenuto, gravità e contesto, concretamente idonea a compromettere il vincolo fiduciario.

La legittimità del licenziamento deve, pertanto, essere accertata alla luce delle circostanze concrete, verificando la veridicità delle dichiarazioni, la loro gravità e la proporzionalità della sanzione.

Nel caso di specie, la Corte ha rimesso la decisione al giudice di merito per valutare natura e veridicità delle dichiarazioni della dipendente,

elementi essenziali per accertare l'eventuale illegittimità del licenziamento.

4. Orario di lavoro e diritto al buono pasto: una linearità non sempre scontata

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 24866 del 31 agosto 2026, è intervenuta nuovamente in materia di buono pasto, confermandone la natura assistenziale e non retributiva.

Secondo la Corte, il diritto al buono pasto non dipende dalla durata o dalla collocazione della pausa, bensì esclusivamente dalla durata dell'orario di lavoro giornaliero, pari ad almeno sei ore continuative, indipendentemente dall'articolazione dei turni.

Ne consegue che l'indennità di disagio notturno non può mai assorbire o compensare il buono pasto, trattandosi di emolumenti con causa giuridica differente.

La pronuncia conferma dunque che il presupposto del buono pasto resta unicamente quantitativo-temporale e non può essere compensato con altre voci retributive o indennitarie.

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

Licenziamento illegittimo: l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione fa venir meno il diritto alla Naspi

In caso di licenziamento illegittimo, la Naspi percepita nel periodo compreso tra il recesso e l'ordine di reintegrazione non deve essere restituita all'INPS ove non sia intervenuto il ripristino di fatto del rapporto, non essendo sufficiente il mero ripristino de iure. L'esercizio dell'opzione per l'indennità sostitutiva determina, tuttavia, la cessazione volontaria del rapporto e fa venir meno, da tale momento, lo stato di disoccupazione involontaria che costituisce il presupposto del trattamento previdenziale.

[→ Leggi di più](#)

Modifiche ai Regolamenti europei sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale: le novità più rilevanti

Il regolamento europeo che modifica le regole sui sistemi di sicurezza sociale a livello comunitario – recentemente approvato dal Parlamento europeo – prevede una serie di novità relative ai lavoratori che eseguono la propria attività in un diverso Stato membro da quello di origine. Nel presente contributo, affrontiamo le novità normative di maggior rilevanza contenute nel documento.

[→ Leggi di più](#)

Alla riqualificazione del contratto a progetto in rapporto di lavoro subordinato non si applica l'indennità risarcitoria forfettaria del Collegato Lavoro del 2010

La sentenza n. 24479/2026 in esame affronta il tema delle conseguenze risarcitorie connesse all'accertamento giudiziale della natura subordinata di un rapporto formalmente qualificato come collaborazione a progetto ai sensi dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003. La Corte

esclude che a tale ipotesi sia applicabile l'indennità risarcitoria forfettaria prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010, riservata alle ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato per nullità della clausola appositiva del termine. La pronuncia valorizza la distinzione tra conversione ex art. 1419, comma 2, c.c. e riqualificazione del rapporto, riconoscendo al lavoratore, in caso di riqualificazione, la tutela risarcitoria "piena".

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #9. Differenza tra «reperibilità» e «pronta disponibilità» del dipendente

Reperibilità e pronta disponibilità sono spesso impiegate come sinonimi ma la qualificazione giuridica dipende dal **grado** di limitazione della **libertà** del lavoratore.

La «**reperibilità**» impone al dipendente di essere disponibile al di fuori del normale orario di lavoro, conservando tuttavia una significativa libertà nonché la possibilità di poter valutare la richiesta, organizzandosi per l'eventuale intervento.

La «**pronta disponibilità**» comporta un livello di soggezione più elevato, infatti, il dipendente deve intervenire entro un **tempo predeterminato** con possibile obbligo di non allontanarsi oltre una certa distanza dal luogo di lavoro.

Le clausole di reperibilità e pronta disponibilità sono **legittime** quando trovano fondamento in una disciplina collettiva o individuale che definisca in modo puntuale fasce orarie, tempi di risposta, modalità di chiamata e trattamento economico connesso.

Al dipendente viene, infatti, riconosciuta un'**indennità forfettaria** destinata a compensare il disagio connesso all'obbligo di restare raggiungibili il cui importo può essere determinato per turno, giornata, settimana o

fascia oraria a seconda della disciplina collettiva applicabile al rapporto di lavoro.

Le ore di effettivo intervento, poi, sono retribuite secondo la disciplina ordinaria della prestazione

lavorativa, con le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo.

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