



 OSSERVATORIO  
LABOUR LAW & IR

*di Morri Rossetti & Franzosi*

---

# Monthly Roundup

---

Luglio - agosto 2025

## Luglio – agosto 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza.

1. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 19556/2025: il *repêchage* non impone alcun obbligo di formazione del dipendente;
2. Garante della Privacy, Provvedimento n. 390/2025: divieto di trattamento dei dati relativi alla salute al rientro dal periodo di malattia;
3. Corte di Cassazione, Ordinanza 21965/2025: legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il trasferimento?
4. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 18903/2025: trasferimento illegittimo e rimborso spese di viaggio.

### **1. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 19556/2025: il *repêchage* non impone alcun obbligo di formazione del dipendente**

Con l'ordinanza n. 19556 del 15 luglio 2025, la Corte di Cassazione ha ribadito che l'adempimento dell'obbligo di *repêchage*, da parte del datore di lavoro, non impone l'assolvimento dell'obbligo di formazione, in caso di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori.

La Suprema Corte, con la sentenza in esame, ha ribadito che l'obbligo di *repêchage* e l'ipotesi di mutamento delle mansioni, ai sensi dell'art. 2103 c.c. rispondono a logiche ben distinte.

Il predetto articolo, infatti, regola l'esercizio dello *ius variandi* datoriale in costanza di rapporto e consente l'adibizione unilaterale a mansioni inferiori in presenza di modifiche dell'assetto organizzativo aziendale.

In questo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di mantenere inalterata la retribuzione del lavoratore, nonché di provvedere alla formazione dello stesso al fine di poter svolgere la nuova mansione.

L'obbligo di *repêchage*, invece, ha come scopo quello di evitare il licenziamento del dipendente.

Dato che, in questo caso, l'interesse tutelato è quello del dipendente alla conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro può adibire il lavoratore a mansioni inferiori, senza necessità di garantire la formazione dello stesso, e con la possibilità di riduzione dello stipendio.

### **2. Garante della Privacy, Provvedimento n. 390/2025: divieto di trattamento dei dati relativi alla salute al rientro dal periodo di malattia**

Il Garante Privacy, con provvedimento n. 390 del 10 luglio 2025, ha ritenuto illecito il trattamento dei dati personali effettuato da una società che, al rientro dei lavoratori da periodi di assenza per malattia, infortunio o ricovero, li sottoponeva a un colloquio, somministrando anche un questionario contenente quesiti relativi alle condizioni di salute degli stessi.

Nel caso di specie, a seguito di una segnalazione sindacale, è emerso che tali questionari venivano poi inviati al medico competente che valutava l'eventuale attuazione di interventi a tutela della salute del lavoratore.

La Società ha giustificato tale prassi come misura di prevenzione ai sensi dell'art. 2087 c.c., volta a garantire l'integrità psicofisica dei dipendenti.

Tuttavia, il Garante ha giudicato tale pratica non conforme alla disciplina di protezione dei dati personali, diponendo la cancellazione dei dati raccolti e irrogando una sanzione di Euro 50.000 all'azienda.

### **3. Corte di Cassazione, Ordinanza 21965/2025: legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il trasferimento?**

Con l'ordinanza n. 21965 del 30 luglio 2025, la Corte di Cassazione ha ritenuto che il rifiuto del lavoratore di ottemperare al trasferimento disposto dal datore di lavoro, motivato dall'illegittima assegnazione a mansioni dequalificanti, impone al giudice una valutazione comparativa dei comportamenti delle parti.

Nel caso di specie, un lavoratore ha impugnato il licenziamento comminatogli per non essersi presentato presso la nuova sede assegnatagli.

I giudici di merito hanno accolto le ragioni del lavoratore, ritenendo che il trasferimento non fosse stato disposto per esigenze organizzative.

La Cassazione, nel confermare la decisione di merito, ha precisato che nei contratti a prestazioni corrispettive qualora una parte intenda addurre a giustificazione del proprio inadempimento, l'inadempimento dell'altra, il giudice deve procedere a una valutazione comparativa del comportamento di entrambe le parti.

Nel caso di specie, l'inadempimento datoriale rispetto agli obblighi di cui all'art. 2103 c.c., per l'ipotesi di trasferimento, non legittima automaticamente il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione, ma è necessario valutare i fatti concreti.

### **4. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 18903/2025: trasferimento illegittimo e rimborso spese di viaggio**

Con l'Ordinanza n. 18903/2025 la Corte di Cassazione ha statuito che il dipendente ha diritto al rimborso delle spese di viaggio in caso di trasferimento illegittimo.

La Corte ha ritenuto risarcibili le spese di viaggio sostenute dal lavoratore illecitamente trasferito quale risarcimento del danno patrimoniale subito.

Negato, invece, al dipendente, il rimborso del tempo di viaggio dalla residenza del dipendente alla sede di lavoro poiché non può essere considerato tempo di lavoro.

Infine, negato altresì la richiesta del dipendente di rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'auto personale per raggiungere la nuova sede di lavoro.

Il CCNL applicato al rapporto di lavoro, infatti, prevede solo il rimborso delle spese vive per trasferte in località diverse da quelle della sede di lavoro.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di luglio e agosto 2025

**I limiti del social scoring alla luce del Regolamento (UE) n. 1689/2024**

La normativa europea vieta l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale per valutare le persone sulla base di comportamenti sociali o caratteristiche personali, qualora ciò comporti un trattamento pregiudizievole o discriminatorio. Il Regolamento UE n. 1689/2024 del 13 giugno 2024 (c.d. AI Act), ha constatato la potenziale capacità dei sistemi di intelligenza artificiale di attribuire alle persone un punteggio sociale (c.d. social scoring), ponendo delle limitazioni volte ad evitare che tale pratica produca effetti discriminatori.

[→ Leggi di più](#)

**Incostituzionale il limite di sei mensilità all'indennità risarcitoria spettante al lavoratore illegittimamente licenziato in una piccola impresa**

La Corte Costituzionale si è pronunciata nuovamente sulla legittimità dell'art. 9, comma 1, del D. Lgs. n. 23/2015, relativo alla tutela apprestata dall'ordinamento ai lavoratori licenziati illegittimamente da imprese con meno di sedici dipendenti, ritenendo la norma costituzionalmente illegittima nella parte in cui limita a sei mensilità l'importo risarcitorio dovuto al lavoratore.

[→ Leggi di più](#)

**Nulla il licenziamento intimato ai lavoratori che esercitino azioni collettive protette anche se diverse dallo sciopero**

La Corte di cassazione si è espressa sulla possibilità di estendere le tutele previste per i lavoratori che esercitino il diritto di sciopero a coloro che partecipino a un'azione collettiva di protesta non formalmente rientrante in tale categoria. Il raffronto è stato utilizzato al fine di stabilire se, nel caso di specie, fosse legittimo il licenziamento per giusta

causa irrogato dal datore a un lavoratore che, nel partecipare alla suddetta azione collettiva di protesta, abbia prestato l'attività lavorativa in un momento diverso dal turno prestabilito.

[→ Leggi di più](#)

**La risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti**

La Corte di cassazione si è espressa sulla possibilità di estendere le tutele previste per i lavoratori che esercitino il diritto di sciopero a coloro che partecipino a un'azione collettiva di protesta non formalmente rientrante in tale categoria. Il raffronto è stato utilizzato al fine di stabilire se, nel caso di specie, fosse legittimo il licenziamento per giusta causa irrogato dal datore a un lavoratore che, nel partecipare alla suddetta azione collettiva di protesta, abbia prestato l'attività lavorativa in un momento diverso dal turno prestabilito.

[→ Leggi di più](#)

**Lavoro domestico: lavoro notturno retribuito solo in caso di esplicita previsione contrattuale**

Nell'ambito di un rapporto di lavoro domestico, avente ad oggetto l'attività di assistenza domiciliare in favore della moglie del datore di lavoro, dopo la morte di quest'ultimo, è insorta una controversia inerente alla rivendicazione, da parte dell'ex lavoratrice, di somme a titolo di differenze retributive, tra cui l'indennità prevista dal CCNL per il lavoro notturno.

[→ Leggi di più](#)

## HR TIPS | #7 Il distacco del lavoratore

Il **distacco** (art. 30, D.lgs 276/2003) si configura quando un datore di lavoro (c.d. *distaccante*), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente un lavoratore a disposizione di un altro soggetto (c.d. *distaccatario*) per l'esecuzione di una determinata prestazione lavorativa.

Il distacco è, pertanto, legittimo in presenza dei seguenti **requisiti**:

- specifico **interesse del distaccante**;
- **temporaneità** del distacco;
- esecuzione di una **determinata attività lavorativa** presso il distaccatario.

Il datore di lavoro distaccante rimane **responsabile** del trattamento economico e normativo in favore del lavoratore.

In caso di distacco non autentico, distaccante e distaccatario possono essere **sanzionati** con l'arresto fino a un mese o con l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari a Euro 60 per ogni giorno di distacco, per ogni lavoratore, tra un minimo di Euro 5.000 e un massimo di Euro 50.000.

## HR TIPS | #8 Novità per il congedo di paternità

Il **congedo di paternità** (art. 27-bis, D. Lgs. n. 151/2001) attribuisce al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, fruibili – giornalmente, anche in modo discontinuo – dai due mesi antecedenti alla presunta data del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Durante tale periodo, il lavoratore ha diritto alla corresponsione di un'**indennità giornaliera** pari al 100% della retribuzione.

Con una recente pronuncia (sentenza n. 115/2025), la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 27-bis, del menzionato decreto, in quanto non consentiva la fruizione di tale congedo alla **madre intenzionale** nelle coppie omogenitoriali legalmente riconosciute.

Il rifiuto datoriale alla fruizione del congedo parentale obbligatorio è punito con una **sanzione amministrativa** che va da Euro 516 a Euro 2.582.

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**