



Monthly Roundup

Novembre 2025

Novembre 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

-
1. *Tribunale di Bergamo: vantaggi procedurali per i whistleblower vittima di ostilità dal datore;*
 2. *OCSE: l'esecuzione dell'attività lavorativa da remoto esclude l'automatismo della presenza di una stabile organizzazione;*
 3. *Lavoratori extra UE: tempi più lunghi per la sottoscrizione del contratto di soggiorno nel D.L. "Flussi";*
 4. *Sicurezza sul lavoro: misure premiali per le società che registrano un andamento favorevole in tema di infortuni e malattie;*
 5. *Ricongiunzione contributiva: diventano unificabili i contributi tra gestione separata INPS e le casse professionali.*

1. Tribunale di Bergamo: vantaggi procedurali per il *whistleblower* vittima di ostilità dal datore

In data 6 novembre 2025, con la sentenza n. 951, il Tribunale di Bergamo ha riconosciuto il risarcimento del danno morale presunto in favore di una dipendente, *whistleblower* e, poi, vittima di ritorsioni.

La vicenda ha riguardato un agente di polizia locale che ha subito un progressivo danno morale e professionale concretizzato in ostilità crescente, minacce personali, sanzioni disciplinari poi annullate, valutazioni negative e assegnazione a mansioni degradanti.

Il Tribunale ha evidenziato che, in presenza di intimidazioni e isolamento a seguito delle segnalazioni, siano applicate le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing*.

Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che la società datrice aveva mantenuto un ambiente lavorativo ostile e nocivo, in violazione dell'articolo 2087 c.c., causando danni fisici e mentali, condannando il datore di lavoro a risarcire il danno morale subito, derivante dal profondo senso di emarginazione, umiliazione e malessere. Questa sentenza rappresenta una

svolta fondamentale, in quanto rafforza la protezione dei segnalanti e sancisce la nullità degli atti ritorsivi commessi dal datore di lavoro, prevedendo il risarcimento del danno morale cagionato da quest'ultimo e l'inversione dell'onere della prova a favore del lavoratore.

2. OCSE: l'esecuzione dell'attività lavorativa da remoto esclude l'automatismo della presenza di una stabile organizzazione

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) ha aggiornato il commentario del 2025 alla Convenzione contro le doppie imposizioni, occupandosi, *inter alia*, anche del lavoro transfrontaliero da remoto. La novità principale riguarda l'articolo 5, dedicato al concetto di "stabile organizzazione", che ora richiede un'analisi caso per caso basata su fatti concreti.

In generale, un luogo di lavoro diventa "stabile" se è fisso, utilizzato con continuità e a disposizione dell'impresa ma, ora, è introdotto anche un nuovo requisito: una soglia pari almeno al 50% del tempo lavorativo annuale, sotto la quale il luogo non costituisce stabile organizzazione.

Fondamentale è la "ragione commerciale" della presenza, come l'interazione con clienti o fornitori, escludendo motivazioni di comodità o di risparmio.

3. Lavoratori extra UE: tempi più lunghi per la sottoscrizione del contratto di soggiorno nel D.L. "Flussi"

Il D.L. n. 146/2025 ha introdotto regole più semplici per ottenere i permessi necessari al lavoro, rinforzare i controlli per evitare sfruttamento e caporalato e maggiori tutele alle persone più fragili.

Tra le agevolazioni, i lavoratori avranno più giorni per firmare il contratto di soggiorno, necessario per il relativo permesso: si passa, infatti, dagli otto giorni dall'ingresso sul territorio al più lungo termine di 15 giorni da tale momento.

Inoltre, i permessi di soggiorno per chi è vittima di sfruttamento o tratta dureranno un anno invece di sei mesi, e saranno allungati anche i tempi delle pratiche di ricongiungimento familiare, per dare più stabilità alle famiglie.

4. Sicurezza sul lavoro: misure premiali per le società che registrano un andamento favorevole in tema di infortuni e malattie

Il decreto-legge n. 159/2025 ha introdotto un sistema premiale per le società che dimostrino un impegno concreto e continuativo per la sicurezza sul lavoro. Dal 1° gennaio 2026, infatti, le imprese

con almeno due anni di attività e risultati positivi in termini di riduzione degli infortuni potranno beneficiare di uno sconto del 7% sul tasso di premio INAIL.

Questa misura, parte di una strategia più ampia di rafforzamento della cultura della prevenzione, mira a incentivare gli investimenti in formazione, controlli e modelli organizzativi avanzati per i quali l'INAIL definirà le modalità operative per l'applicazione del bonus, mentre le aziende con tassi di sinistrosità elevati continueranno a essere soggette a sanzioni e contributi maggiorati.

5. Ricongiunzione contributiva: diventano unificabili i contributi tra gestione separata INPS e le casse professionali

Dal 21 novembre 2025, il Ministero del Lavoro, con una nota di chiarimento, comunica che la ricongiunzione dei contributi previdenziali tra la Gestione separata INPS e altre gestioni diventa più semplice e conveniente.

I lavoratori, inclusi i liberi professionisti iscritti alle Casse professionali, possono trasferire contributi in entrambe le direzioni tra le gestioni previdenziali, superando la frammentazione contributiva precedente. Questa novità favorisce un calcolo pensionistico più equo, valorizzando tutti i periodi assicurativi e riducendo il rischio che contributi residui restino inutilizzati, in attesa delle istruzioni operative dell'INPS.

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

I permessi ex Legge n. 104/1992: principi generali e recenti precisazioni della giurisprudenza

La legge 104/1992 ha introdotto la possibilità, per i lavoratori pubblici e privati, di usufruire di permessi per assistere dei familiari con disabilità. La giurisprudenza ha, nel tempo, specificato le modalità di corretta fruizione del permesso, individuando attività che legittimino l'utilizzo del permesso e le attività che, invece, costituiscono abuso di diritto.

[→ Leggi di più](#)

Periodo di comporto dei lavoratori disabili: le precisazioni della Corte di Giustizia UE

In tema di salvaguardia dei lavoratori disabili in ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporto, è rimesso al giudice nazionale il giudizio di congruità della disciplina interna rispetto al diritto comunitario.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #11 Telelavoro

Il **telelavoro** è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che prevede che l'attività venga eseguita **al di fuori dei locali aziendali**. Tramite la sottoscrizione di un **accordo individuale**, datore di lavoro e dipendente stabiliscono il luogo e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro a distanza, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici messi a disposizione dall'impresa.

A **differenza dello smart-working**, che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'interno dell'azienda e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro, il dipendente in telelavoro esegue la prestazione **stabilmente al di fuori dei locali aziendali**, in un **luogo predeterminato**, e messo in sicurezza da parte del datore di lavoro.

Inoltre, mentre il **lavoro agile** è un «regime di lavoro» che può essere concordato tra le parti *a latere* del rapporto di lavoro e **risolto unilateralmente** da ciascuna di esse nei casi previsti dalla legge o dall'accordo sottoscritto, la c.d. **reversibilità del rapporto di telelavoro** deve essere esplicitamente disciplinata mediante accordo individuale o 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