

Monthly Roundup

Settembre 2025

Settembre 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. Corte di Cassazione, ordinanza n. 24416/2025: *permane l'obbligo contributivo anche in caso di rinuncia all'indennità sostitutiva del preavviso;*
2. Agenzia delle Entrate, risposta n. 237/2025: *trattamento fiscale e contributivo delle card assegnate ai dipendenti per la ricarica di auto elettriche e ibride;*
3. Attività investigative sui dipendenti ammesse in caso di minor rendimento (Corte di Cassazione, ordinanza n. 24564/2025);
4. Corte di Cassazione, ordinanza n. 26035/2025: *l'obbligo di repêchage impone di offrire anche mansioni inferiori, purché compatibili con la professionalità del lavoratore.*

1. Corte di Cassazione, ordinanza, n. 24416/2025: permane l'obbligo contributivo anche in caso di rinuncia all'indennità sostitutiva del preavviso

Con l'ordinanza n. 24416 del 2 settembre 2025, la Corte di Cassazione ha ribadito l'esistenza dell'obbligo di corrispondere all'INPS la contribuzione relativa all'indennità sostitutiva del preavviso anche in caso di rinuncia, da parte del lavoratore, a detto emolumento.

Nel caso di specie, nel ribaltare la decisione assunta dalla Corte di Appello di Bologna, la Corte di Cassazione ha stabilito che la società fosse, in realtà, tenuta al versamento degli importi contributivi legati alla rinunciata indennità di preavviso a seguito di licenziamento di tredici lavoratori, precisando che tale obbligazione, avendo natura retributiva, è assoggettata a tale obbligo nell'esatto momento in cui viene intimata la cessazione del rapporto che preveda l'esecuzione del preavviso.

Non è rilevante, dunque – a parere degli Ermellini – l'espressa rinuncia alla stessa da parte dei dipendenti licenziati tramite appositi accordi transattivi sottoscritti tra le parti.

2. Agenzia delle Entrate, risposta n. 237/2025: trattamento fiscale e contributivo delle card assegnate ai dipendenti per la ricarica di auto elettriche e ibride

Con risposta n. 237/2025, l'Agenzia delle Entrate ha risposto al quesito pervenuto da una società intenzionata a estendere l'assegnazione a uso promiscuo di auto aziendali (oltre che ai soli dirigenti, per auto dotate di motore a combustione) anche agli altri dipendenti che scelgano di utilizzare un'auto elettrica o ibrida, e delle quali la società datrice intende accollarsi i costi di alimentazione, (al pari di come fatto per i dirigenti) entro un certo limite annuo, attraverso il conferimento di apposita card aziendale.

Poiché, in caso di eccedenza di detto limite, la società richiede ai propri lavoratori il pagamento del carburante impiegato per l'uso privato del mezzo, (tramite emissione di apposita fattura), la stessa si chiede se anche tale rifornimento (come avviene per il carburante utilizzato dai dirigenti) possa considerarsi esente a fini fiscali e contributivi, in quanto detto valore risulta compreso in quello convenzionale ACI, già sottoposto a tassazione.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le tabelle ACI includono, anche per i veicoli

menzionati dalla società, il costo dell'energia elettrica e che, pertanto, la *card* fornita dal datore non genera reddito imponibile in capo al dipendente se riferita a veicoli in uso promiscuo.

Tuttavia - specifica l'Agenzia delle Entrate - le somme che eccedano il limite indicato nelle *card* stesse non potranno essere considerate *fringe benefit* in quanto concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente - pertanto, esse andranno trattenute dall'importo del netto corrisposto in busta paga (come già chiarito dalla risposta a Interpello n. 421/2023).

3. Attività investigative sui dipendenti ammesse in caso di minor rendimento (Corte di Cassazione, ordinanza n. 24564/2025)

Con l'ordinanza n. 24564, del 4 settembre 2025, la Corte di Cassazione ha chiarito che i controlli di natura investigativa effettuati sui lavoratori possono essere eseguiti non solo, come già pacifico, in caso di sospettato compimento di atti illeciti del lavoratore, ma anche qualora il lavoratore esegua una *performance* lavorativa talmente inferiore rispetto agli altri colleghi da legittimare l'attivazione di verifiche mirate sul suo operato.

Nel caso in analisi, la Corte di Appello di Napoli ha rigettato l'appello proposto dall'ex lavoratore avverso la decisione del Tribunale di Napoli, che aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimatogli per giusta causa.

La Corte territoriale ha ritenuto determinanti, in tal senso, le false indicazioni sull'orario di inizio e fine dell'attività lavorativa, prolungate nel tempo, e accertate mediante attività investigativa.

L'ex lavoratore si è poi rivolto alla Corte di Cassazione, contestando la legittimità dell'utilizzo del rapporto della società investigativa. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, e,

ribadendo la legittimità dei controlli difensivi in senso stretto, diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore «*in base a concreti indizi*», ha ritenuto il minor rendimento un elemento indiziale che giustificava «*uno più specifico controllo a suo carico, anche mediante attività investigativa*».

4. Corte di Cassazione, ordinanza n. 26035/2025: l'obbligo di *repêchage* impone di offrire anche mansioni inferiori, purché compatibili con la professionalità del lavoratore

Con l'ordinanza n. 26035 del 24 settembre 2025, la Corte di Cassazione ha ribadito che l'obbligo di *repêchage* impone al datore di offrire anche mansioni di livello immediatamente inferiore, se compatibili con la professionalità acquisita dal lavoratore, nel rispetto dell'assetto organizzativo aziendale.

Nel caso in esame, la Corte di Cassazione, nel confermare la decisione assunta dalla Corte di Appello di Milano, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per ragioni organizzative di un lavoratore.

Ciò, in quanto il datore di lavoro non ha correttamente adempiuto all'obbligo di *repêchage*, che avrebbe potuto integrarsi nell'offerta di una posizione lavorativa, seppur di livello immediatamente inferiore, ma compatibile «*con le competenze professionali del lavoratore, ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza, senza che sia previsto un obbligo del datore di lavoro di fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del posto di lavoro*», come sarebbe stato possibile nel caso di specie.

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

Valida anche per i lavoratori in prova la disciplina delle dimissioni telematiche

Con la pronuncia n. 24991/2025, la Corte di Cassazione ha confermato l'applicabilità, anche ai lavoratori in prova, della disciplina relativa alle dimissioni telematiche – e della revoca delle stesse – prevista ex art. 26, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs. n. 151/2015.

[→ Leggi di più](#)

Assistenza scolastica ai figli disabili di lavoratori frontalieri

La Corte di Giustizia dell'Unione ha dichiarato l'illegittimità della norma nazionale che condiziona il godimento di un vantaggio sociale al possesso della residenza nel Paese di riferimento. Con la sentenza del 10 luglio 2025 (causa C-257/24), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato un principio di particolare rilevanza in materia di parità di trattamento e libera circolazione dei lavoratori: l'aiuto all'inserimento scolastico per i figli minori disabili, previsto dalla normativa nazionale (nel caso di specie, dall'ordinamento tedesco), non può essere negato ai figli di lavoratori frontalieri cittadini dell'Unione per il solo fatto di risiedere in un diverso Stato membro.

[→ Leggi di più](#)

Insubordinazione del lavoratore e licenziamento per giusta causa: il caso della guardia giurata

La guardia giurata che disobbedisca a precise regole datoriali riguardo al corretto utilizzo degli strumenti dati in dotazione ai fini dell'esecuzione delle prestazioni tipiche di tale ruolo non realizza una mera negligenza, ma una – ben più grave –

condotta insubordinata. Nel caso di specie affrontato dalla Corte di Cassazione, i giudici hanno dovuto valutare se più comportamenti di questo tipo possano legittimare un licenziamento per giusta causa.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #9 Il lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione lavorativa **in modalità di lavoro agile** (artt. 18 e ss., L. 22 maggio 2017, n. 81) costituisce una tipologia di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, **in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali**, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, nei limiti delle ore di lavoro giornaliere e settimanali previste per legge e dal CCNL applicabile.

Il datore ha l'obbligo di **concedere in via prioritaria**, rispetto agli altri dipendenti, la possibilità di beneficiare di tale regime ai lavoratori con figli a carico di età inferiore a tredici anni o con disabilità, ai lavoratori con disabilità e a coloro che svolgano funzioni di *caregiver*, qualora lo richiedano.

Per essere implementato tale regime di svolgimento della prestazione di lavoro, deve essere stipulato un apposito **accordo individuale di lavoro agile** con ciascun lavoratore coinvolto. Entro cinque giorni dall'avvio e dalla cessazione dell'esecuzione della prestazione da remoto, il datore di lavoro deve **comunicare** i nominativi di detti dipendenti e la relativa data di inizio o cessazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In caso di inadempimento, è prevista una **sanzione** amministrativa pecuniaria del **valore minimo di Euro 100 e massimo di Euro 500** per ogni lavoratore interessato.

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