

 OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Ottobre 2025

Ottobre 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. *Corte di Cassazione: il concetto di giustificata nel licenziamento del dirigente;*
2. *Ministero del lavoro: nota n. 14744/2025 in tema di convalida delle dimissioni durante il periodo di prova;*
3. *Intelligenza artificiale (L. 132/2025): dal 10 ottobre scatta l'obbligo di informativa sull'utilizzo dell'IA;*
4. *Corte di Cassazione: il valore probatorio dei messaggi Whatsapp per comunicare la malattia;*
5. *INPS: novità in tema di bonus per le lavoratrici madri.*

1. Corte di Cassazione: il concetto di giustificata nel licenziamento del dirigente

Con la sentenza n. 26609 del 2 ottobre 2025, la Corte di Cassazione torna a esprimersi sul concetto di giustificata nell'ambito del licenziamento dirigenziale. In particolare, la Corte conferma il confine tra il recesso datoriale privo di giusta causa e il recesso giustificato.

Secondo i Giudici di legittimità, la violazione del dovere dirigenziale, riconducibile alle attività di cui lo stesso è responsabile e che consapevolmente fa proprie, può legittimare il licenziamento, purché non sia frutto di decisione arbitraria.

Per la Corte di Cassazione affinché il licenziamento del dirigente possa essere giudicato legittimo è sufficiente che, all'esito di una valutazione complessiva del caso di specie, il recesso non appaia arbitrario ma sia stato intimato sulla base di circostanze in grado di ledere il legame di fiducia tra datore di lavoro e dirigente in termini di affidabilità dello stesso.

2. Ministero del lavoro: nota n. 14744/2025 in tema di convalida delle dimissioni durante il periodo di prova

Il Ministero del lavoro, con nota n. 14744/2025, si è pronunciato in merito alla convalida delle dimissioni durante il periodo di prova.

Ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 151/2001, le dimissioni presentate durante il periodo di prova da lavoratrici in gravidanza o da genitori nei primi tre anni di vita del figlio devono essere convalidate presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.

Le dimissioni restano sospese fino all'adozione del provvedimento da parte dell'Ispettorato del Lavoro emesso entro 45 giorni dall'invio della comunicazione.

3. Intelligenza artificiale (L. 132/2025): dal 10 ottobre scatta l'obbligo di informativa sull'utilizzo dell'IA

Con l'entrata in vigore della Legge n. 132 del 23 settembre 2025, dal 10 ottobre sorge per i datori di lavoro e i professionisti l'obbligo di informativa sull'utilizzo dell'Intelligenza artificiale.

La legge impone ai datori di lavoro che impiegano sistemi avanzati di IA l'obbligo di

informare per iscritto l'interessato e le rappresentanze sindacali.

Anche per i professionisti, vige il medesimo obbligo di comunicazione, e in particolare, quello di informare i clienti in merito all'uso di strumenti di IA a supporto delle prestazioni intellettuali.

4. Corte di Cassazione: il valore probatorio dei messaggi Whatsapp per comunicare la malattia

Con la sentenza n. 26956 del 7 ottobre 2025, la Corte di Cassazione ha sancito che i messaggi whatsapp non hanno alcun valore probatorio ai fini del computo del periodo di comporto.

La vicenda trae origine dall'impugnazione del licenziamento da parte di un dipendente per superamento del periodo di comporto.

La Corte, nel confermare la decisione dei giudici di merito, che avevano rigettato la domanda del dipendente, rilevava che la clausola del CCNL che prevedeva un comporto più lungo per le malattie gravi si riferisce a quelle richiedenti la sottoposizione a terapie salvavita.

La Corte, in questo caso, ha precisato che i messaggi whatsapp del dipendente, con i quali l'azienda veniva informata della natura della malattia, non hanno valore probatorio in merito allo stato di salute.

5. INPS: novità in tema di bonus per le lavoratrici madri

Con la Circolare n. 139 del 28 ottobre 2025, l'INPS ha stabilito le nuove regole per l'ottenimento del bonus 2025 per le dipendenti lavoratrici.

Il bonus spetta alle madri con almeno due figli fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Il bonus, pari a 40 euro per ogni mese lavorato, fino a un massimo di 480 euro, sarà erogato in unica soluzione nel mese di dicembre 2025.

Sono destinatarie del contributo, oltre alle dipendenti, anche le lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie, casse di previdenza e la Gestione separata.

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

Rischio interferenziale: la responsabilità del committente in caso di infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro nell'ambito di un appalto, la cui attività è eseguita nei locali del committente, quest'ultimo, per poter escludere la propria responsabilità, deve dimostrare non solo di aver adempiuto agli obblighi previsti dalla normativa in materia di sicurezza, ma anche di non aver in alcun modo interferito nell'esecuzione dell'appalto.

[→ Leggi di più](#)

Lavoro transnazionale e previdenza sociale: i chiarimenti offerti dalla CGUE

Con sentenza "Hakamp" del 4 settembre 2025, n. 203/24, la CGUE ha offerto dei chiarimenti interpretativi in senso quantitativo e qualitativo in merito alle disposizioni di rango europeo che individuano la legislazione previdenziale applicabile in caso di lavoro transnazionale svolto da lavoratori in due o più Paesi europei.

[→ Leggi di più](#)

La natura degli emolumenti accessori percepiti dal dipendente: i recenti orientamenti della Cassazione

Con le sentenze n. 24849 e n. 24854 del 9 settembre 2025, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul tema degli elementi della retribuzione che debbano essere considerati,

rispettivamente, ai fini del calcolo del TFR e della retribuzione globale di fatto utile per definire l'entità dell'indennità risarcitoria in caso di licenziamento.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #10 L'indennità di reperibilità

L'**indennità di reperibilità** è una forma di compenso riconosciuta al dipendente che, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, **si rende disponibile** per svolgere la prestazione di lavoro in caso di eventuali necessità.

La legge non disciplina direttamente l'istituto della reperibilità, ma è la **contrattazione collettiva** nazionale, aziendale o territoriale, che definisce le caratteristiche di tale istituto.

In assenza di tali previsioni collettive, la reperibilità **può essere disciplinata con il consenso** del lavoratore.

La reperibilità costituisce un impegno legato alla **possibilità** che il datore di lavoro contatti il dipendente che può condurre sia allo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa, sia alla mera attesa dell'esecuzione di una prestazione.

Tuttavia, ove le condizioni che regolano tale disponibilità **vincolino eccessivamente** la facoltà del lavoratore di gestire liberamente il proprio tempo extra lavorativo, la reperibilità dovrà essere considerata come **parte dell'orario di lavoro**.

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