



# LAVORO Euroconference

**Edizione di giovedì 13 novembre 2025**

## **BLOG, DIRITTO SINDACALE**

**La Corte Costituzionale ritorna sull'art. 19 della Costituzione**

di Evangelista Basile, Rosibetti Rubino

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**La CGUE conferma la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi**

di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**La CGUE conferma la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Bonus mamme: platea da estendere secondo la Consulta**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Bonus mamme: platea da estendere secondo la Consulta**

di Redazione

## **DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO**

**Laterizi industria: le novità dell'ipotesi di rinnovo**

di Redazione

## **DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO**



**Laterizi industria: le novità dell'ipotesi di rinnovo**  
di **Redazione**

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**I comportamenti extralavorativi lesivi dell'integrità morale del lavoratore ne legittimano il licenziamento**  
di **Redazione**

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**I comportamenti extralavorativi lesivi dell'integrità morale del lavoratore ne legittimano il licenziamento**  
di **Redazione**

## **BLOG, DIRITTO SINDACALE**

**La Corte Costituzionale ritorna sull'art. 19 della Costituzione**  
di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

## ***La Corte Costituzionale ritorna sull'art. 19 della Costituzione***

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con la [sentenza n. 156/2025](#), la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, Legge n. 300/1970, nella parte in cui non prevede che le RSA possano essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La sentenza è dirompente e si pone in discontinuità con le stesse precedenti pronunce della Corte: con sentenza n. 231/2013, la Corte Costituzionale aveva infatti ampliato i criteri selettivi del sindacato legittimato ad ospitare nel proprio ambito la costituzione di una RSA, ricomprendendo anche le associazioni che – pur non essendo firmatarie – avevano comunque preso parte alle negoziazioni del contratto collettivo applicato.

Nel caso di specie, il giudice remittente ha dubitato della legittimità costituzionale della norma nella parte in cui escludeva dal diritto di costituzione della RSA il sindacato che, pur non avendo firmato né partecipato alle trattative, risulti comunque maggiormente rappresentativo nell'unità produttiva.

Sempre secondo il giudice, infatti, la mancata partecipazione al tavolo poteva essere il risultato di un'estromissione dal processo negoziale da parte del datore di lavoro, comportamento avverso il quale il sindacato non avrebbe alcun reale strumento coercitivo. A parere del Tribunale di Modena, dunque, sarebbe evidente la violazione dell'art. 3, Cost., sotto il profilo della disparità di trattamento tra sindacati.

In buona sostanza, quella che è stata posta al vaglio della Corte è la situazione di quel sindacato che non solo non ha sottoscritto il contratto, ma non è stato neppure preso in considerazione per partecipare al tavolo negoziale, pur possedendo effettiva rappresentatività.

La Corte ha ritenuto la questione fondata, affermando che *«nell'interstizio tra la libertà della impresa di trattare con chi vuole e il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di legge si apre il vuoto di tutela, costituzionalmente illegittimo»*.

Per colmare detto vuoto, la Corte si è, però, rifatta al criterio della rappresentatività comparativa, in quanto avvalorato da diversi riscontri normativi recenti.

E quindi, pur riconoscendo che il criterio della rappresentatività comparativa, per il carattere selettivo e la base nazionale del perimetro in cui si muove, possa risultare restrittivo in ambito aziendale, la Corte ha comunque mosso la propria soluzione proprio intorno a questo criterio.



Il risultato è, dunque, per diversi aspetti paradossale, poiché a fronte di un giudice remittente che ha di fatto richiesto un intervento additivo al fine di valorizzare la rappresentatività effettiva all'interno dell'azienda, la risposta della Corte ha, invece, optato per una soluzione, quella della rappresentatività comparativa, che ha l'effetto pratico di escludere proprio chi è rappresentativo all'interno dell'impresa, dando invece maggiore rilevanza a sindacati storicamente rappresentativi su base nazionale.

**Master di specializzazione**

## **Contenzioso del lavoro**

**Scopri di più**

## ***La CGUE conferma la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi***

di **Redazione**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con [sentenza relativa alla causa C-19/23 dell'11 novembre 2025](#), ha confermato la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE, ma ha annullato la disposizione che elenca i criteri che gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali devono obbligatoriamente prendere in considerazione al momento della determinazione e dell'aggiornamento di tali salari, nonché la norma che ne impedisce la riduzione quando tali salari sono soggetti a indicizzazione automatica, in quanto considerate un'ingerenza diretta nelle competenze nazionali in materia retributiva.

La Danimarca ha adito la Corte di Giustizia chiedendo l'annullamento integrale della Direttiva, ritenendo, tra l'altro, che pregiudichi la ripartizione delle competenze tra l'Unione e gli Stati membri, in quanto comporterebbe un'ingerenza diretta nella determinazione delle retribuzioni all'interno dell'Unione e nel diritto di associazione, che, secondo i trattati, rientrerebbero nella competenza nazionale.

La Corte respinge il ricorso della Danimarca, confermandone la validità della maggior parte della Direttiva in questione, individuando un'ingerenza diretta solo in 2 disposizioni della Direttiva rivolte agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali e riguardanti la determinazione o l'aggiornamento di tali salari.

Pertanto, la Corte conclude che la Direttiva non comporta alcuna ingerenza diretta del diritto dell'Unione nel diritto di associazione. Essa giunge, in particolare, a tale conclusione per quanto riguarda la disposizione della Direttiva dedicata alla «Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari», con la motivazione che, tra l'altro, tale disposizione non obbliga gli Stati membri a imporre l'adesione di un maggior numero di lavoratori a un'organizzazione sindacale. La Corte respinge anche il motivo di ricorso della Danimarca, secondo il quale la Direttiva sarebbe stata adottata su una base giuridica errata.

OneDay Master

## **Contenzioso previdenziale**

Scopri di più

## ***La CGUE conferma la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi***

di **Redazione**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con [sentenza relativa alla causa C-19/23 dell'11 novembre 2025](#), ha confermato la validità di gran parte della Direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE, ma ha annullato la disposizione che elenca i criteri che gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali devono obbligatoriamente prendere in considerazione al momento della determinazione e dell'aggiornamento di tali salari, nonché la norma che ne impedisce la riduzione quando tali salari sono soggetti a indicizzazione automatica, in quanto considerate un'ingerenza diretta nelle competenze nazionali in materia retributiva.

La Danimarca ha adito la Corte di Giustizia chiedendo l'annullamento integrale della Direttiva, ritenendo, tra l'altro, che pregiudichi la ripartizione delle competenze tra l'Unione e gli Stati membri, in quanto comporterebbe un'ingerenza diretta nella determinazione delle retribuzioni all'interno dell'Unione e nel diritto di associazione, che, secondo i trattati, rientrerebbero nella competenza nazionale.

La Corte respinge il ricorso della Danimarca, confermandone la validità della maggior parte della Direttiva in questione, individuando un'ingerenza diretta solo in 2 disposizioni della Direttiva rivolte agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali e riguardanti la determinazione o l'aggiornamento di tali salari.

Pertanto, la Corte conclude che la Direttiva non comporta alcuna ingerenza diretta del diritto dell'Unione nel diritto di associazione. Essa giunge, in particolare, a tale conclusione per quanto riguarda la disposizione della Direttiva dedicata alla «Promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari», con la motivazione che, tra l'altro, tale disposizione non obbliga gli Stati membri a imporre l'adesione di un maggior numero di lavoratori a un'organizzazione sindacale. La Corte respinge anche il motivo di ricorso della Danimarca, secondo il quale la Direttiva sarebbe stata adottata su una base giuridica errata.

OneDay Master

## **Contenzioso previdenziale**


Scopri di più

## ***Bonus mamme: platea da estendere secondo la Consulta***

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 159 del 31 ottobre 2025](#), ha stabilito che il *bonus* mamme, previsto dalla Legge n. 213/2023, è legittimo, ma iniquo laddove non include le madri con contratti a termine e di lavoro domestico. Pertanto, la Consulta invita il Legislatore ad estendere l'agevolazione anche a queste categorie, non potendo procedere in autonomia ad estendere il beneficio per limiti di competenza.

La Corte sollecita quindi *«il legislatore a dare coerenza sistematica dell'intero disegno nel cruciale percorso di sostegno alle lavoratrici madri, in un Paese in cui il tasso di natalità è tra i più bassi d'Europa, identificando interventi strutturali che abbiano capacità di sostenere appieno la maternità»*.



**Special Event**

# Come si costruisce un piano di welfare

Scopri di più

## ***Bonus mamme: platea da estendere secondo la Consulta***

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 159 del 31 ottobre 2025](#), ha stabilito che il *bonus* mamme, previsto dalla Legge n. 213/2023, è legittimo, ma iniquo laddove non include le madri con contratti a termine e di lavoro domestico. Pertanto, la Consulta invita il Legislatore ad estendere l'agevolazione anche a queste categorie, non potendo procedere in autonomia ad estendere il beneficio per limiti di competenza.

La Corte sollecita quindi «*il legislatore a dare coerenza sistematica dell'intero disegno nel cruciale percorso di sostegno alle lavoratrici madri, in un Paese in cui il tasso di natalità è tra i più bassi d'Europa, identificando interventi strutturali che abbiano capacità di sostenere appieno la maternità*».



**Special Event**

# Come si costruisce un piano di welfare

Scopri di più



## ***Laterizi industria: le novità dell'ipotesi di rinnovo***

di **Redazione**

In data 31 ottobre 2025 Confindustria ceramica Raggruppamento laterizi, Assobeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno [rinnovato il CCNL](#) per le aziende industriali esercenti la produzione di laterizi e di manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle e le imprese del settore fibro-cemento.

L'ipotesi di accordo prevede:

- aumenti retributivi con decorrenza 1° ottobre 2025, 1° luglio 2026, 1° luglio 2027 e 1° luglio 2028;
- in tema di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1° gennaio 2026 la contribuzione a carico azienda, in favore dei lavoratori che aderiranno al Fondo Altea, è elevata a 12 euro mensili;
- per quanto riguarda la previdenza complementare, la contribuzione da versare al Fondo Arco a carico delle aziende è fissata nelle seguenti misure:

- 1,90% dal 1° luglio 2026;
- 2% dal 1° gennaio 2028.



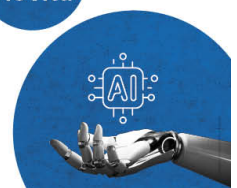
EuroconferenceinPratica

### **Contratti Collettivi AI Edition**

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



## ***Laterizi industria: le novità dell'ipotesi di rinnovo***

di **Redazione**

In data 31 ottobre 2025 Confindustria ceramica Raggruppamento laterizi, Assobeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno [rinnovato il CCNL](#) per le aziende industriali esercenti la produzione di laterizi e di manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle e le imprese del settore fibro-cemento.

L'ipotesi di accordo prevede:

- aumenti retributivi con decorrenza 1° ottobre 2025, 1° luglio 2026, 1° luglio 2027 e 1° luglio 2028;
- in tema di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 1° gennaio 2026 la contribuzione a carico azienda, in favore dei lavoratori che aderiranno al Fondo Altea, è elevata a 12 euro mensili;
- per quanto riguarda la previdenza complementare, la contribuzione da versare al Fondo Arco a carico delle aziende è fissata nelle seguenti misure:

- 1,90% dal 1° luglio 2026;
- 2% dal 1° gennaio 2028.



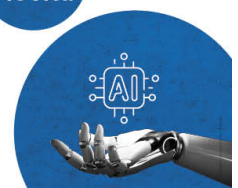
EuroconferenceinPratica

### **Contratti Collettivi AI Edition**

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

---

***I comportamenti extralavorativi lesivi dell'integrità morale del lavoratore ne legittimano il licenziamento***di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 agosto 2025, n. 24100, ha stabilito che l'integrità morale del lavoratore costituisce il fondamento del rapporto di fiducia con il datore di lavoro, e la sua compromissione può rilevare anche in relazione a comportamenti tenuti al di fuori della sfera lavorativa.

Viene respinto, nella specie, il ricorso per l'impugnativa del licenziamento di un ex operaio appartenente a un gruppo *ultras*, condannato a 8 mesi per oltraggio alle forze di Polizia di Stato e istigazione a commettere delitti di resistenza e delitti contro la persona, oltre che per avere offeso con più azioni anche in tempi diversi l'onore e il prestigio di un pubblico ufficiale, atteso che i comportamenti del lavoratore, seppur estranei all'attività lavorativa, avevano inciso negativamente sulla sua moralità.

**OneDay Master****Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro****Scopri di più**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

---

***I comportamenti extralavorativi lesivi dell'integrità morale del lavoratore ne legittimano il licenziamento***di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 28 agosto 2025, n. 24100, ha stabilito che l'integrità morale del lavoratore costituisce il fondamento del rapporto di fiducia con il datore di lavoro, e la sua compromissione può rilevare anche in relazione a comportamenti tenuti al di fuori della sfera lavorativa.

Viene respinto, nella specie, il ricorso per l'impugnativa del licenziamento di un ex operaio appartenente a un gruppo *ultras*, condannato a 8 mesi per oltraggio alle forze di Polizia di Stato e istigazione a commettere delitti di resistenza e delitti contro la persona, oltre che per avere offeso con più azioni anche in tempi diversi l'onore e il prestigio di un pubblico ufficiale, atteso che i comportamenti del lavoratore, seppur estranei all'attività lavorativa, avevano inciso negativamente sulla sua moralità.

**OneDay Master****Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro****Scopri di più**

## ***La Corte Costituzionale ritorna sull'art. 19 della Costituzione***

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con la [sentenza n. 156/2025](#), la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, Legge n. 300/1970, nella parte in cui non prevede che le RSA possano essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La sentenza è dirompente e si pone in discontinuità con le stesse precedenti pronunce della Corte: con sentenza n. 231/2013, la Corte Costituzionale aveva infatti ampliato i criteri selettivi del sindacato legittimato ad ospitare nel proprio ambito la costituzione di una RSA, ricomprendendo anche le associazioni che – pur non essendo firmatarie – avevano comunque preso parte alle negoziazioni del contratto collettivo applicato.

Nel caso di specie, il giudice remittente ha dubitato della legittimità costituzionale della norma nella parte in cui escludeva dal diritto di costituzione della RSA il sindacato che, pur non avendo firmato né partecipato alle trattative, risulti comunque maggiormente rappresentativo nell'unità produttiva.

Sempre secondo il giudice, infatti, la mancata partecipazione al tavolo poteva essere il risultato di un'estromissione dal processo negoziale da parte del datore di lavoro, comportamento avverso il quale il sindacato non avrebbe alcun reale strumento coercitivo. A parere del Tribunale di Modena, dunque, sarebbe evidente la violazione dell'art. 3, Cost., sotto il profilo della disparità di trattamento tra sindacati.

In buona sostanza, quella che è stata posta al vaglio della Corte è la situazione di quel sindacato che non solo non ha sottoscritto il contratto, ma non è stato neppure preso in considerazione per partecipare al tavolo negoziale, pur possedendo effettiva rappresentatività.

La Corte ha ritenuto la questione fondata, affermando che *«nell'interstizio tra la libertà della impresa di trattare con chi vuole e il diritto del sindacato rappresentativo di accedere alle prerogative di legge si apre il vuoto di tutela, costituzionalmente illegittimo»*.

Per colmare detto vuoto, la Corte si è, però, rifatta al criterio della rappresentatività comparativa, in quanto avvalorato da diversi riscontri normativi recenti.

E quindi, pur riconoscendo che il criterio della rappresentatività comparativa, per il carattere selettivo e la base nazionale del perimetro in cui si muove, possa risultare restrittivo in ambito aziendale, la Corte ha comunque mosso la propria soluzione proprio intorno a questo criterio.



Il risultato è, dunque, per diversi aspetti paradossale, poiché a fronte di un giudice remittente che ha di fatto richiesto un intervento additivo al fine di valorizzare la rappresentatività effettiva all'interno dell'azienda, la risposta della Corte ha, invece, optato per una soluzione, quella della rappresentatività comparativa, che ha l'effetto pratico di escludere proprio chi è rappresentativo all'interno dell'impresa, dando invece maggiore rilevanza a sindacati storicamente rappresentativi su base nazionale.

**Master di specializzazione**

## **Contenzioso del lavoro**

**Scopri di più**