



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 20 novembre 2025

BLOG, DIRITTO SINDACALE

Imprese multi-attività e scelta del CCNL
di Luca Vannoni

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di ottobre 2025
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di ottobre 2025
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Potere disciplinare: la contestazione dell'addebito non ha per oggetto le prove
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Potere disciplinare: la contestazione dell'addebito non ha per oggetto le prove
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Assegno di inclusione: estensione del servizio di validazione della condizione di svantaggio
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



Assegno di inclusione: estensione del servizio di validazione della condizione di svantaggio
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Domanda riconvenzionale relativa alle retribuzioni inammissibile se proposta per la prima volta in appello
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Domanda riconvenzionale relativa alle retribuzioni inammissibile se proposta per la prima volta in appello
di Redazione

BLOG, DIRITTO SINDACALE

Imprese multi-attività e scelta del CCNL
di Luca Vannoni



Imprese multi-attività e scelta del CCNL

di Luca Vannoni

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 27719 del 17 ottobre 2025, ha stabilito che nelle imprese che svolgono più attività economiche la scelta del CCNL non è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro. L'adesione alle associazioni datoriali stipulanti vincola, infatti, l'impresa ad applicare il contratto collettivo, coerente con l'attività prevalente svolta, da esse sottoscritto: a fronte di tale vincolatività originaria, non può essere ritenuta valida la successiva volontà manifestata dalle parti in sede di contrattazione individuale, quando essa si traduca nell'applicazione di un trattamento di minor favore per il lavoratore.

La controversia nasce dalla scelta di una multiutility operante nei settori gas-acqua e igiene urbana di applicare a un gruppo di lavoratori addetti alla gestione dei rifiuti il CCNL Gas-Acqua, nonostante per altri dipendenti impiegati nelle stesse attività fosse applicato il CCNL Utilitalia (già Federambiente), tipico del comparto ambiente. I lavoratori sostenevano che le mansioni da loro svolte coincidessero pienamente con quelle ricomprese nell'area di applicazione del CCNL Ambiente, reso ancor più pertinente dall'iscrizione della società all'associazione stipulante quel contratto; chiedevano, dunque, l'accertamento del contratto collettivo "corretto" e la rimozione della disparità di trattamento. Tribunale e Corte d'Appello avevano respinto la domanda, ritenendo prevalente la libertà negoziale delle parti nella scelta del CCNL, non sindacabile se non in caso di trattamento economicamente inadeguato ai sensi dell'art. 36 Cost.

La Cassazione rovescia l'impostazione risultante dai gradi di merito, affrontando il nodo centrale: come individuare il CCNL applicabile quando l'impresa esercita più attività economiche ed è iscritta alle corrispondenti associazioni stipulanti?

La Corte ribadisce, innanzitutto, che l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune deriva da un criterio negoziale: l'iscrizione del datore all'associazione firmataria o la sua applicazione di fatto impegnano l'impresa al rispetto del CCNL. Non è, quindi, il criterio merceologico di cui all'art. 2070, c.c., ad avere carattere generale, bensì la volontà negoziale espressa tramite l'affiliazione. Tuttavia – osserva la Corte – l'art. 2070, c.c., conserva piena operatività nei casi in cui il datore svolga più attività: in tale situazione, occorre applicare a ciascuna area organizzativa il CCNL coerente con quel particolare settore.

L'iscrizione non è un fatto neutro: comporta l'assunzione del vincolo a rispettare l'intera disciplina collettiva di settore per i dipendenti assegnati a quelle attività. Di conseguenza, il datore non può applicare il CCNL Gas-Acqua a lavoratori che svolgono mansioni riconducibili al settore ambiente, soprattutto se in azienda quel CCNL è già utilizzato per colleghi impiegati



nella medesima area. **La libertà contrattuale individuale non può essere esercitata *in peius* né può vanificare la funzione di “tutela minima” del contratto collettivo.**

Inoltre, ove si consentisse al datore di lavoro iscritto all'associazione di categorizzare inquadramenti professionali differenziati, *ad libitum*, e di corrispondere trattamenti retributivi differenti, all'interno della stessa impresa, pur a parità di attività e di mansioni, «*si determinerebbe un'ulteriore frizione con l'art. 36 Cost. e, segnatamente, con la regola della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro svolto*».



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

TFR: indice di rivalutazione di ottobre 2025

di Redazione

L'ISTAT, con [nota del 17 novembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a ottobre 2025 è pari a 1,998752. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 121,4.

L'Istituto sottolinea come la decelerazione del tasso d'inflazione si debba al marcato rallentamento su base tendenziale dei prezzi degli Energetici regolamentati (da +13,9% a -0,5%), degli Alimentari non lavorati (da +4,8% a +1,9%) e, in misura minore, di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,4% a +2,0%) e degli Alimentari lavorati (da +2,7% a +2,5%). Tali effetti sono in parte compensati dall'accelerazione dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,1% a +3,3%) e dalla flessione meno marcata di quelli degli Energetici non regolamentati (da -5,2% a -4,9%).

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di ottobre 2025

di Redazione

L'ISTAT, con [nota del 17 novembre 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a ottobre 2025 è pari a 1,998752. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 121,4.

L'Istituto sottolinea come la decelerazione del tasso d'inflazione si debba al marcato rallentamento su base tendenziale dei prezzi degli Energetici regolamentati (da +13,9% a -0,5%), degli Alimentari non lavorati (da +4,8% a +1,9%) e, in misura minore, di quelli dei Servizi relativi ai trasporti (da +2,4% a +2,0%) e degli Alimentari lavorati (da +2,7% a +2,5%). Tali effetti sono in parte compensati dall'accelerazione dei prezzi dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (da +3,1% a +3,3%) e dalla flessione meno marcata di quelli degli Energetici non regolamentati (da -5,2% a -4,9%).

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2025.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Potere disciplinare: la contestazione dell'addebito non ha per oggetto le prove

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 settembre 2025 n. 24558, in tema di esercizio del potere disciplinare, ha stabilito che la contestazione dell'addebito ha la funzione di indicare il fatto contestato al fine di consentire la difesa del lavoratore, mentre non ha per oggetto le relative prove, soprattutto per i fatti che, svolgendosi fuori dall'azienda, sfuggono alla diretta cognizione del datore di lavoro; conseguentemente, è sufficiente che quest'ultimo indichi la fonte della sua conoscenza.

Deve, dunque, ritenersi illegittimo il licenziamento per giusta causa laddove non siano stati preindicati specificamente i fatti addebitati e, peraltro, non sia stato dimostrato nemmeno in giudizio che il personale autore del report investigativo fosse autorizzato.

Licenziamento individuale – Disciplinare – Contestazione degli addebiti – Funzione – Difesa del lavoratore – Oggetto – Prove dell'addebito – Esclusione – Fonte di conoscenza dell'addebito – Indicazione – Sufficienza.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Potere disciplinare: la contestazione dell'addebito non ha per oggetto le prove

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 settembre 2025 n. 24558, in tema di esercizio del potere disciplinare, ha stabilito che la contestazione dell'addebito ha la funzione di indicare il fatto contestato al fine di consentire la difesa del lavoratore, mentre non ha per oggetto le relative prove, soprattutto per i fatti che, svolgendosi fuori dall'azienda, sfuggono alla diretta cognizione del datore di lavoro; conseguentemente, è sufficiente che quest'ultimo indichi la fonte della sua conoscenza.

Deve, dunque, ritenersi illegittimo il licenziamento per giusta causa laddove non siano stati preindicati specificamente i fatti addebitati e, peraltro, non sia stato dimostrato nemmeno in giudizio che il personale autore del report investigativo fosse autorizzato.

Licenziamento individuale – Disciplinare – Contestazione degli addebiti – Funzione – Difesa del lavoratore – Oggetto – Prove dell'addebito – Esclusione – Fonte di conoscenza dell'addebito – Indicazione – Sufficienza.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Assegno di inclusione: estensione del servizio di validazione della condizione di svantaggio

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3408 del 12 novembre 2025](#), ha comunicato che è stato esteso anche agli Uffici di esecuzione penale esterna del Ministero della Giustizia il servizio web, denominato "Validazione delle certificazioni ADI", per la verifica dei requisiti di accesso all'assegno di inclusione, tra cui la condizione di svantaggio e l'inserimento in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla Pubblica Amministrazione.

Special Event

Come redigere regolamento e policy aziendale

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Assegno di inclusione: estensione del servizio di validazione della condizione di svantaggio

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3408 del 12 novembre 2025](#), ha comunicato che è stato esteso anche agli Uffici di esecuzione penale esterna del Ministero della Giustizia il servizio web, denominato "Validazione delle certificazioni ADI", per la verifica dei requisiti di accesso all'assegno di inclusione, tra cui la condizione di svantaggio e l'inserimento in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla Pubblica Amministrazione.

Special Event

Come redigere regolamento e policy aziendale

[Scopri di più](#)



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Domanda riconvenzionale relativa alle retribuzioni inammissibile se proposta per la prima volta in appello

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 settembre 2025 n. 24853, ha statuito che il maggior credito per altre mensilità vantate dal lavoratore, non azionate in sede monitoria, finalizzata non solo a paralizzare l'istanza *ex adverso* articolata, ma anche ad ottenere il riconoscimento di somme aggiuntive rispetto a quelle originariamente oggetto di ingiunzione, da portare appunto in compensazione nel computo del dare e dell'avere tra le parti, va considerata come una domanda riconvenzionale, e, in quanto tale, inammissibile perché proposta per la prima volta in appello, e non quale eccezione riconvenzionale.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Domanda riconvenzionale relativa alle retribuzioni inammissibile se proposta per la prima volta in appello

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 settembre 2025 n. 24853, ha statuito che il maggior credito per altre mensilità vantate dal lavoratore, non azionate in sede monitoria, finalizzata non solo a paralizzare l'istanza *ex adverso* articolata, ma anche ad ottenere il riconoscimento di somme aggiuntive rispetto a quelle originariamente oggetto di ingiunzione, da portare appunto in compensazione nel computo del dare e dell'avere tra le parti, va considerata come una domanda riconvenzionale, e, in quanto tale, inammissibile perché proposta per la prima volta in appello, e non quale eccezione riconvenzionale.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





Imprese multi-attività e scelta del CCNL

di Luca Vannoni

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 27719 del 17 ottobre 2025, ha stabilito che nelle imprese che svolgono più attività economiche la scelta del CCNL non è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro. L'adesione alle associazioni datoriali stipulanti vincola, infatti, l'impresa ad applicare il contratto collettivo, coerente con l'attività prevalente svolta, da esse sottoscritto: a fronte di tale vincolatività originaria, non può essere ritenuta valida la successiva volontà manifestata dalle parti in sede di contrattazione individuale, quando essa si traduca nell'applicazione di un trattamento di minor favore per il lavoratore.

La controversia nasce dalla scelta di una multiutility operante nei settori gas-acqua e igiene urbana di applicare a un gruppo di lavoratori addetti alla gestione dei rifiuti il CCNL Gas-Acqua, nonostante per altri dipendenti impiegati nelle stesse attività fosse applicato il CCNL Utilitalia (già Federambiente), tipico del comparto ambiente. I lavoratori sostenevano che le mansioni da loro svolte coincidessero pienamente con quelle ricomprese nell'area di applicazione del CCNL Ambiente, reso ancor più pertinente dall'iscrizione della società all'associazione stipulante quel contratto; chiedevano, dunque, l'accertamento del contratto collettivo "corretto" e la rimozione della disparità di trattamento. Tribunale e Corte d'Appello avevano respinto la domanda, ritenendo prevalente la libertà negoziale delle parti nella scelta del CCNL, non sindacabile se non in caso di trattamento economicamente inadeguato ai sensi dell'art. 36 Cost.

La Cassazione rovescia l'impostazione risultante dai gradi di merito, affrontando il nodo centrale: come individuare il CCNL applicabile quando l'impresa esercita più attività economiche ed è iscritta alle corrispondenti associazioni stipulanti?

La Corte ribadisce, innanzitutto, che l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di diritto comune deriva da un criterio negoziale: l'iscrizione del datore all'associazione firmataria o la sua applicazione di fatto impegnano l'impresa al rispetto del CCNL. Non è, quindi, il criterio merceologico di cui all'art. 2070, c.c., ad avere carattere generale, bensì la volontà negoziale espressa tramite l'affiliazione. Tuttavia – osserva la Corte – l'art. 2070, c.c., conserva piena operatività nei casi in cui il datore svolga più attività: in tale situazione, occorre applicare a ciascuna area organizzativa il CCNL coerente con quel particolare settore.

L'iscrizione non è un fatto neutro: comporta l'assunzione del vincolo a rispettare l'intera disciplina collettiva di settore per i dipendenti assegnati a quelle attività. Di conseguenza, il datore non può applicare il CCNL Gas-Acqua a lavoratori che svolgono mansioni riconducibili al settore ambiente, soprattutto se in azienda quel CCNL è già utilizzato per colleghi impiegati



nella medesima area. **La libertà contrattuale individuale non può essere esercitata *in peius* né può vanificare la funzione di “tutela minima” del contratto collettivo.**

Inoltre, ove si consentisse al datore di lavoro iscritto all'associazione di categoria di praticare inquadramenti professionali differenziati, *ad libitum*, e di corrispondere trattamenti retributivi differenti, all'interno della stessa impresa, pur a parità di attività e di mansioni, «*si determinerebbe un'ulteriore frizione con l'art. 36 Cost. e, segnatamente, con la regola della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro svolto*».



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità

