



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 3 febbraio 2026

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

L'abitazione può diventare dipendenza aziendale

di Evangelista Basile, Rosibetti Rubino

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contributi INPS 2026: stabiliti minimali e massimali

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contributi INPS 2026: stabiliti minimali e massimali

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

ZFU Sisma Centro Italia: proroga esonero contributivo

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

ZFU Sisma Centro Italia: proroga esonero contributivo

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Garante privacy: il controllo dello stile di guida dei lavoratori è lesivo della privacy

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO



Garante privacy: il controllo dello stile di guida dei lavoratori è lesivo della privacy
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per giusta causa fondato su risultanze di GPS e agenzia investigativa
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per giusta causa fondato su risultanze di GPS e agenzia investigativa
di **Redazione**

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

L'abitazione può diventare dipendenza aziendale
di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**



L'abitazione può diventare dipendenza aziendale

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con l'ordinanza n. 761 dello scorso 14 gennaio 2026, la Cassazione si è pronunciata in tema di competenza territoriale nel caso in cui il rapporto di lavoro si svolga presso l'abitazione del lavoratore.

Nel caso di specie, un lavoratore aveva adito il Tribunale di Tivoli per il pagamento di differenze retributive e TFR. Il Tribunale aveva dichiarato la propria incompetenza territoriale, ritenendo competente il Tribunale di Latina, poiché rispondente alla sede dell'impresa e al luogo di stipulazione del contratto. Il lavoratore proponeva dunque regolamento di competenza, deducendo di non avere mai svolto attività presso la sede datoriale e di eseguire la prestazione (accompagnamento di pazienti presso strutture sanitarie) utilizzando un mezzo aziendale custodito presso la propria abitazione, dalla quale riceveva quotidianamente istruzioni tramite telefono.

La Cassazione ha confermato, quindi, la tesi del lavoratore e la competenza del Tribunale di Tivoli, competente quale luogo di svolgimento della prestazione.

Il criterio della «*dipendenza alla quale è addetto il lavoratore*», di cui all'art. 413, comma 2, c.p.c., non va riferito all'atto con il quale il lavoratore è destinato alla stessa (anche se indicato nel contratto di lavoro), ma all'effettivo svolgimento della prestazione presso di essa. Tale criterio dev'essere interpretato in senso estensivo, con la conseguenza che costituisce dipendenza dell'azienda ogni complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, pur di modesta entità, anche se in esso non si esercitano poteri decisionali e di controllo. Anche l'abitazione del lavoratore può, conseguentemente, essere qualificata, ai fini della determinazione della competenza, come dipendenza, purché nella stessa si rinvenga il minimo di beni aziendali necessari per la prestazione lavorativa. La Corte ha poi ribadito che per la configurabilità di una dipendenza aziendale non sia necessario che i locali o le attrezzature siano di proprietà del datore di lavoro, ben potendo essi appartenere al lavoratore stesso o a terzi, e che, a tal fine, sia sufficiente l'operatività anche di un solo dipendente, aderendo dunque a un'interpretazione molto estensiva del dettato normativo, che può avere ripercussioni importanti, considerando la sempre maggiore diffusione del lavoro agile.



EuroconferenceinPratica

webinar **gratuito**

**L'intelligenza artificiale
applicata allo Studio
del Consulente del Lavoro**

27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >



Contributi INPS 2026: stabiliti minimali e massimali

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 6 del 30 gennaio 2026](#), ha indicato, per l'anno 2026, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private e pubbliche.

In particolare:

- il minimale di retribuzione giornaliera, pari al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio 2026, è di 58,13 euro;
- il trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD è pari a 611,85 euro mensili;
- il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali in genere è pari, per l'anno 2026, a 32,30 euro;
- nell'ipotesi di orario di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria è il seguente: $58,13 \text{ euro} \times 6/40 = 8,72 \text{ euro}$; nell'ipotesi di 36 ore settimanali, articolate su 5 giorni, il procedimento del calcolo è il seguente: $58,13 \text{ euro} \times 5/36 = 8,07 \text{ euro}$.
- la prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata, per l'anno 2026, in 56.224 euro; l'aliquota aggiuntiva dell'1%, stabilita dall'art. 3-ter, D.L. n. 384/1992, a favore dei regimi pensionistici ai quali sono iscritti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, sulle quote eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, dev'essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il predetto tetto retributivo, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.685 euro. Infatti, ai fini del versamento del contributo aggiuntivo in questione va osservato il criterio della mensilizzazione;
- il massimale annuo della base contributiva e pensionabile è pari, per l'anno 2026, a 122.295 euro;
- il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento: tale parametro, rapportato al trattamento minimo mensile di pensione di 611,85 euro per l'anno 2026, è quindi pari a una retribuzione settimanale di 244,74 euro;
- l'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria è pari a 2.543,15 euro;
- il massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello



spettacolo a tempo determinato è pari a 120 euro.

L'Istituto riepiloga, inoltre, gli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

Anno 2026	Euro
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto	
■ rese in formato cartaceo	4,00
■ rese in forma elettronica ^[15]	10,00
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto ad addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	5,29
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

L'Istituto precisa che i datori di lavoro che per il versamento dei contributi relativi al mese di

gennaio 2026 non hanno potuto tenere conto dei valori contributivi aggiornati possono regolarizzare detto periodo, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare in oggetto.

Ai fini della regolarizzazione, i datori di lavoro che utilizzano la sezione “PosContributiva” del flusso UniEmens devono calcolare le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2026 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese per portarle in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione (nell’elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>), calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

L’importo della differenza contributiva a credito del datore di lavoro relativa al versamento dell’aliquota aggiuntiva dell’1%, da restituire al lavoratore, dev’essere riportato nella denuncia UniEmens, nell’elemento <DatiRetributivi>, <Contribuzione Aggiuntiva>, <Regolarizz1PerCento>, <RecuperoAggRegolarizz>.

Si segnala che alla pagina [I numeri del lavoro](#) sono disponibili i valori retributivi e contributivi 2026.



EDIZIONE 2025/2026

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>

Contributi INPS 2026: stabiliti minimali e massimali

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 6 del 30 gennaio 2026](#), ha indicato, per l'anno 2026, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private e pubbliche.

In particolare:

- il minimale di retribuzione giornaliera, pari al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio 2026, è di 58,13 euro;
- il trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD è pari a 611,85 euro mensili;
- il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali in genere è pari, per l'anno 2026, a 32,30 euro;
- nell'ipotesi di orario di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria è il seguente: $58,13 \text{ euro} \times 6/40 = 8,72 \text{ euro}$; nell'ipotesi di 36 ore settimanali, articolate su 5 giorni, il procedimento del calcolo è il seguente: $58,13 \text{ euro} \times 5/36 = 8,07 \text{ euro}$.
- la prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata, per l'anno 2026, in 56.224 euro; l'aliquota aggiuntiva dell'1%, stabilita dall'art. 3-ter, D.L. n. 384/1992, a favore dei regimi pensionistici ai quali sono iscritti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, sulle quote eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, dev'essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il predetto tetto retributivo, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.685 euro. Infatti, ai fini del versamento del contributo aggiuntivo in questione va osservato il criterio della mensilizzazione;
- il massimale annuo della base contributiva e pensionabile è pari, per l'anno 2026, a 122.295 euro;
- il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento: tale parametro, rapportato al trattamento minimo mensile di pensione di 611,85 euro per l'anno 2026, è quindi pari a una retribuzione settimanale di 244,74 euro;
- l'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria è pari a 2.543,15 euro;
- il massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello



spettacolo a tempo determinato è pari a 120 euro.

L'Istituto riepiloga, inoltre, gli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

Anno 2026	Euro
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto	
■ rese in formato cartaceo	4,00
■ rese in forma elettronica ^[15]	10,00
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto ad addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o ad unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	5,29
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

L'Istituto precisa che i datori di lavoro che per il versamento dei contributi relativi al mese di

gennaio 2026 non hanno potuto tenere conto dei valori contributivi aggiornati possono regolarizzare detto periodo, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare in oggetto.

Ai fini della regolarizzazione, i datori di lavoro che utilizzano la sezione “PosContributiva” del flusso UniEmens devono calcolare le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2026 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese per portarle in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione (nell’elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>), calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

L’importo della differenza contributiva a credito del datore di lavoro relativa al versamento dell’aliquota aggiuntiva dell’1%, da restituire al lavoratore, dev’essere riportato nella denuncia UniEmens, nell’elemento <DatiRetributivi>, <Contribuzione Aggiuntiva>, <Regolarizz1PerCento>, <RecuperoAggRegolarizz>.

Si segnala che alla pagina [I numeri del lavoro](#) sono disponibili i valori retributivi e contributivi 2026.



EDIZIONE 2025/2026

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**

ZFU Sisma Centro Italia: proroga esonero contributivo

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 323 del 30 gennaio 2026](#), ha comunicato che l'art. 1, comma 591, Legge n. 199/2025, ha esteso anche all'anno 2026 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, nella Zona Franca Urbana istituita per i Comuni del Centro Italia colpiti dagli eventi calamitosi verificatisi nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, a fare data dal 24 agosto 2016.

L'art. 1, comma 591, Legge n. 199/2025, ha infatti disposto: *“Le disposizioni di cui all'articolo 17-ter, comma 1, del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18, si applicano anche con riferimento all'anno 2026 [...]”*.

Pertanto, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, in presenza dei presupposti di legge e nei limiti di spesa previsti, fino al raggiungimento dell'importo dell'agevolazione complessivamente concessa, è riconosciuto, per effetto della novella normativa, anche per il periodo d'imposta 2026.

L'esonero è stato previsto dall'art. 46, comma 2, lett. d), D.L. n. 50/2017 inizialmente per gli anni 2017 e 2018 ed è stato progressivamente esteso ai periodi di imposta successivi.

Il messaggio precisa che le agevolazioni possono essere fruite attraverso la riduzione dei versamenti, da effettuarsi con il modello di pagamento “F24”, da presentare esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (ENTRATEL e FISCONLINE). A tale proposito, ai fini dell'utilizzo in compensazione, a mezzo modello “F24”, delle agevolazioni in oggetto, l'Agenzia delle Entrate ha istituito, a oggi, i codici tributo “Z148”, “Z149”, “Z150”, “Z162”, “Z164”, “Z165” e “Z166”.

Convegno di aggiornamento

**Speciale Adempimenti
CU 2026**

Scopri di più

ZFU Sisma Centro Italia: proroga esonero contributivo

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 323 del 30 gennaio 2026](#), ha comunicato che l'art. 1, comma 591, Legge n. 199/2025, ha esteso anche all'anno 2026 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, nella Zona Franca Urbana istituita per i Comuni del Centro Italia colpiti dagli eventi calamitosi verificatisi nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria, a fare data dal 24 agosto 2016.

L'art. 1, comma 591, Legge n. 199/2025, ha infatti disposto: *“Le disposizioni di cui all'articolo 17-ter, comma 1, del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18, si applicano anche con riferimento all'anno 2026 [...]”*.

Pertanto, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, in presenza dei presupposti di legge e nei limiti di spesa previsti, fino al raggiungimento dell'importo dell'agevolazione complessivamente concessa, è riconosciuto, per effetto della novella normativa, anche per il periodo d'imposta 2026.

L'esonero è stato previsto dall'art. 46, comma 2, lett. d), D.L. n. 50/2017 inizialmente per gli anni 2017 e 2018 ed è stato progressivamente esteso ai periodi di imposta successivi.

Il messaggio precisa che le agevolazioni possono essere fruite attraverso la riduzione dei versamenti, da effettuarsi con il modello di pagamento “F24”, da presentare esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (ENTRATEL e FISCONLINE). A tale proposito, ai fini dell'utilizzo in compensazione, a mezzo modello “F24”, delle agevolazioni in oggetto, l'Agenzia delle Entrate ha istituito, a oggi, i codici tributo “Z148”, “Z149”, “Z150”, “Z162”, “Z164”, “Z165” e “Z166”.

Convegno di aggiornamento

**Speciale Adempimenti
CU 2026**

Scopri di più

Garante privacy: il controllo dello stile di guida dei lavoratori è lesivo della privacy

di **Redazione**

Il Garante privacy, con [provvedimento n. 755 del 18 dicembre 2025](#), pubblicato sulla [newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026](#), ha multato una società per aver installato in via sperimentale sui propri veicoli aziendali un dispositivo, associato al nominativo del conducente, che raccoglieva illecitamente i dati sui viaggi di lavoro e privati (tempi, km, consumi e stile di guida) dei lavoratori, per l'assegnazione di un punteggio mensile.

I dati raccolti venivano conservati per 13 mesi e utilizzati per valutare il comportamento alla guida dei dipendenti e per l'adozione di eventuali interventi correttivi.

Nel corso dell'attività ispettiva il Garante, intervenuto a seguito di un reclamo, ha rilevato numerose violazioni della normativa privacy:

- il dispositivo installato sui veicoli aziendali raccoglieva informazioni molto dettagliate sui viaggi effettuati, esercitando un controllo sull'attività dei lavoratori in assenza delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori;
- l'informativa ai lavoratori non indicava in modo preciso le finalità, le basi giuridiche e i soggetti qualificabili come titolari, responsabili e destinatari del trattamento dei dati;
- l'accesso alle informazioni raccolte era consentito anche al personale di altre società del gruppo, in assenza di un'adeguata autorizzazione.

Nel comminare la sanzione di 120.000 euro l'Autorità ha considerato il numero limitato di dipendenti coinvolti e il fatto che la società, immediatamente dopo la contestazione, ha sospeso il trattamento dei dati illecito.

Il Garante ha anche disposto la cancellazione dei dati relativi ai viaggi dei lavoratori raccolti.

Corso per dipendenti

Certificazione CU

Scopri di più

Garante privacy: il controllo dello stile di guida dei lavoratori è lesivo della privacy

di **Redazione**

Il Garante privacy, con [provvedimento n. 755 del 18 dicembre 2025](#), pubblicato sulla [newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026](#), ha multato una società per aver installato in via sperimentale sui propri veicoli aziendali un dispositivo, associato al nominativo del conducente, che raccoglieva illecitamente i dati sui viaggi di lavoro e privati (tempi, km, consumi e stile di guida) dei lavoratori, per l'assegnazione di un punteggio mensile.

I dati raccolti venivano conservati per 13 mesi e utilizzati per valutare il comportamento alla guida dei dipendenti e per l'adozione di eventuali interventi correttivi.

Nel corso dell'attività ispettiva il Garante, intervenuto a seguito di un reclamo, ha rilevato numerose violazioni della normativa privacy:

- il dispositivo installato sui veicoli aziendali raccoglieva informazioni molto dettagliate sui viaggi effettuati, esercitando un controllo sull'attività dei lavoratori in assenza delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori;
- l'informativa ai lavoratori non indicava in modo preciso le finalità, le basi giuridiche e i soggetti qualificabili come titolari, responsabili e destinatari del trattamento dei dati;
- l'accesso alle informazioni raccolte era consentito anche al personale di altre società del gruppo, in assenza di un'adeguata autorizzazione.

Nel comminare la sanzione di 120.000 euro l'Autorità ha considerato il numero limitato di dipendenti coinvolti e il fatto che la società, immediatamente dopo la contestazione, ha sospeso il trattamento dei dati illecito.

Il Garante ha anche disposto la cancellazione dei dati relativi ai viaggi dei lavoratori raccolti.



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per giusta causa fondato su risultanze di GPS e agenzia investigativa

di Redazione

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 novembre 2025 n. 30821, ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente per giusta causa fondato sulle risultanze del GPS dell'auto di servizio. Decisivo, ai fini della prova, il controllo dell'agenzia investigativa che aveva accertato lo stazionamento della vettura durante l'orario di lavoro, mentre nel rapporto di servizio il dipendente sosteneva di essersi recato in più località nella stessa fascia oraria.

Il caso

Un lavoratore era stato licenziato per giusta causa con l'accusa di avere redatto in 3 occasioni rapporti in cui dichiarava di aver sostato con l'auto di servizio, durante il turno di lavoro, in luoghi non corrispondenti a quelli accertati dalla società (un Consorzio di guardie campestri) tramite GPS e agenzia investigativa, alterando quindi la documentazione sull'attività svolta.

A fronte di ripetute lamentele dei clienti, il Consorzio aveva infatti effettuato controlli, avvalendosi anche di un'agenzia investigativa incaricata di verificare condotte illecite dei dipendenti in luoghi pubblici. Gli investigatori avevano accertato che il lavoratore, in più giornate, aveva attuato condotte ingannevoli verso il datore di lavoro e lesive dell'immagine aziendale.

La Corte d'Appello aveva ritenuto legittimo sia il licenziamento sia l'utilizzo di investigatori, in quanto l'ambito di indagine riguardava la verifica di condotte fraudolente, potenzialmente anche penalmente rilevanti, e non le modalità di adempimento della prestazione lavorativa.

Il lavoratore aveva presentato ricorso adducendo 4 motivi:

1. illegittimità dei controlli investigativi;
2. insussistenza degli elementi presuntivi su cui si fondava l'addebito;
3. violazione dell'art. 112, c.p.c., per ampliamento dei motivi di licenziamento;
4. carattere ritorsivo del recesso.



La Cassazione ha ritenuto infondato il primo motivo, precisando che l'accertamento sulla natura del controllo è valutazione che spetta al giudice di merito e che l'uso di agenzie investigative è legittimo laddove finalizzato a scoprire condotte illecite estranee all'esecuzione della prestazione.

Anche Il terzo motivo è stato ritenuto infondato, poiché il riferimento a precedenti disciplinari del lavoratore nella sentenza della Corte d'Appello era solo un'argomentazione aggiuntiva a supporto della valutazione di gravità, che non ha modificato l'oggetto della contestazione.

Il secondo e quarto motivo sono stati giudicati inammissibili.

La Corte ha, dunque, rigettato il ricorso e confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato al dipendente.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legittimo il licenziamento per giusta causa fondato su risultanze di GPS e agenzia investigativa

di Redazione

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 novembre 2025 n. 30821, ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente per giusta causa fondato sulle risultanze del GPS dell'auto di servizio. Decisivo, ai fini della prova, il controllo dell'agenzia investigativa che aveva accertato lo stazionamento della vettura durante l'orario di lavoro, mentre nel rapporto di servizio il dipendente sosteneva di essersi recato in più località nella stessa fascia oraria.

Il caso

Un lavoratore era stato licenziato per giusta causa con l'accusa di avere redatto in 3 occasioni rapporti in cui dichiarava di aver sostato con l'auto di servizio, durante il turno di lavoro, in luoghi non corrispondenti a quelli accertati dalla società (un Consorzio di guardie campestri) tramite GPS e agenzia investigativa, alterando quindi la documentazione sull'attività svolta.

A fronte di ripetute lamentele dei clienti, il Consorzio aveva infatti effettuato controlli, avvalendosi anche di un'agenzia investigativa incaricata di verificare condotte illecite dei dipendenti in luoghi pubblici. Gli investigatori avevano accertato che il lavoratore, in più giornate, aveva attuato condotte ingannevoli verso il datore di lavoro e lesive dell'immagine aziendale.

La Corte d'Appello aveva ritenuto legittimo sia il licenziamento sia l'utilizzo di investigatori, in quanto l'ambito di indagine riguardava la verifica di condotte fraudolente, potenzialmente anche penalmente rilevanti, e non le modalità di adempimento della prestazione lavorativa.

Il lavoratore aveva presentato ricorso adducendo 4 motivi:

1. illegittimità dei controlli investigativi;
2. insussistenza degli elementi presuntivi su cui si fondava l'addebito;
3. violazione dell'art. 112, c.p.c., per ampliamento dei motivi di licenziamento;
4. carattere ritorsivo del recesso.



La Cassazione ha ritenuto infondato il primo motivo, precisando che l'accertamento sulla natura del controllo è valutazione che spetta al giudice di merito e che l'uso di agenzie investigative è legittimo laddove finalizzato a scoprire condotte illecite estranee all'esecuzione della prestazione.

Anche Il terzo motivo è stato ritenuto infondato, poiché il riferimento a precedenti disciplinari del lavoratore nella sentenza della Corte d'Appello era solo un'argomentazione aggiuntiva a supporto della valutazione di gravità, che non ha modificato l'oggetto della contestazione.

Il secondo e quarto motivo sono stati giudicati inammissibili.

La Corte ha, dunque, rigettato il ricorso e confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa irrogato al dipendente.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

L'abitazione può diventare dipendenza aziendale

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con l'ordinanza n. 761 dello scorso 14 gennaio 2026, la Cassazione si è pronunciata in tema di competenza territoriale nel caso in cui il rapporto di lavoro si svolga presso l'abitazione del lavoratore.

Nel caso di specie, un lavoratore aveva adito il Tribunale di Tivoli per il pagamento di differenze retributive e TFR. Il Tribunale aveva dichiarato la propria incompetenza territoriale, ritenendo competente il Tribunale di Latina, poiché rispondente alla sede dell'impresa e al luogo di stipulazione del contratto. Il lavoratore proponeva dunque regolamento di competenza, deducendo di non avere mai svolto attività presso la sede datoriale e di eseguire la prestazione (accompagnamento di pazienti presso strutture sanitarie) utilizzando un mezzo aziendale custodito presso la propria abitazione, dalla quale riceveva quotidianamente istruzioni tramite telefono.

La Cassazione ha confermato, quindi, la tesi del lavoratore e la competenza del Tribunale di Tivoli, competente quale luogo di svolgimento della prestazione.

Il criterio della «*dipendenza alla quale è addetto il lavoratore*», di cui all'art. 413, comma 2, c.p.c., non va riferito all'atto con il quale il lavoratore è destinato alla stessa (anche se indicato nel contratto di lavoro), ma all'effettivo svolgimento della prestazione presso di essa. Tale criterio dev'essere interpretato in senso estensivo, con la conseguenza che costituisce dipendenza dell'azienda ogni complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, pur di modesta entità, anche se in esso non si esercitano poteri decisionali e di controllo. Anche l'abitazione del lavoratore può, conseguentemente, essere qualificata, ai fini della determinazione della competenza, come dipendenza, purché nella stessa si rinvenga il minimo di beni aziendali necessari per la prestazione lavorativa. La Corte ha poi ribadito che per la configurabilità di una dipendenza aziendale non sia necessario che i locali o le attrezzature siano di proprietà del datore di lavoro, ben potendo essi appartenere al lavoratore stesso o a terzi, e che, a tal fine, sia sufficiente l'operatività anche di un solo dipendente, aderendo dunque a un'interpretazione molto estensiva del dettato normativo, che può avere ripercussioni importanti, considerando la sempre maggiore diffusione del lavoro agile.



EuroconferenceinPratica

webinar **gratuito**

**L'intelligenza artificiale
applicata allo Studio
del Consulente del Lavoro**

27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >

