UNIVERSITARI

Pasqualino **Albi**

MANUALE DI DIRITTO DEL LAVORO

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO

Integrazioni alla Terza edizione

Aggiornato al 24 Settembre 2026

Lefebvre Giuffrè

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano – 2026
Via Monte Rosa, 91 - 20149 MILANO - www.giuffrefrancislefebvre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi. L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non comporta né sostituisce una prestazione professionale e non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

PASQUALINO ALBI

MANUALE DI DIRITTO DEL LAVORO

Appendice di aggiornamento alla Terza edizione

SOMMARIO: 1. Premessa: il diritto del lavoro un anno dopo. — **2.** Le r.s.a. dopo Corte cost. n. 156/2025. — **3.** Il c.d. Decreto Primo Maggio. — **3.1.** Il c.d. salario giusto. — **3.2.** I contratti collettivi di prossimità. — **3.3.** La somministrazione di lavoro. — **3.4.** Il distacco per il mantenimento dei livelli occupazionali. — **3.5.** Le misure di prevenzione e il contrasto al caporalato digitale. — **3.6.** Il limite di durata dei tirocini extracurriculari. — **3.7.** Le graduatorie per il collocamento delle persone con disabilità. — **4.** La trasparenza retributiva. — **5.** La salute e la sicurezza sul lavoro. — **5.1.** La tutela della salute dei lavoratori dal rischio da caldo estremo. — **5.2.** Le novità in materia di informativa sulla salute e la sicurezza nel lavoro agile. — **6.** Le novità in materia di ferie nel lavoro pubblico. — **7.** Le novità in materia di intelligenza artificiale. — **8.** Le dimissioni per fatti concludenti. — **9.** Il c.d. Pacchetto Omnibus I (direttiva UE 2026/470). — **10.** Le principali evoluzioni giurisprudenziali. — **10.1.** Il regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi nelle c.d. imprese minori. — **10.2.** La Corte di giustizia e la c.d. direttiva salari. — **10.3.** Disabilità, accomodamenti ragionevoli e tutela dei c.d. *caregivers* fra giurisprudenza nazionale ed eurounitaria. — **10.4.** La giurisprudenza sullo *staff leasing* in attesa della Corte di giustizia. — **10.5.** Le c.d. collaborazioni etero-organizzate. — **10.6.** Le prime decisioni sulla partecipazione gestionale dopo la l. n. 76/2025.

1. Premessa: il diritto del lavoro un anno dopo.

A un anno dalla pubblicazione della precedente edizione del Manuale, questa Appendice offre un aggiornamento delle principali novità normative e giurisprudenziali.

Gli argomenti trattati dimostrano l'incessante fluire della nostra materia e ne restituiscono una immagine complessa nella quale questioni da tempo al centro della riflessione scientifica si intrecciano con problemi urgenti, provocati dalle grandi trasformazioni della nostra epoca.

Un primo punto di osservazione riguarda il rapporto fra rappresentanza, contrattazione collettiva e tutela delle condizioni di lavoro.

La sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025, riporta in primo piano il problema della rappresentanza nei luoghi di lavoro e della rappresentatività sindacale. Su un piano diverso, le disposizioni del c.d. Decreto Primo Maggio in materia di «salario giusto» interessano il rapporto fra legge e autonomia collettiva nella garanzia dei trattamenti economici. A questo piano si affianca il tema della trasparenza retributiva e il principio della parità di retribuzione fra uomini e donne.

Un secondo punto di osservazione riguarda le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro.

Le disposizioni lavoristiche in tema di intelligenza artificiale e le misure di contrasto al caporalato digitale offrono l'occasione per interrogarsi sul rapporto fra innovazione, responsabilità e tutela dei diritti della persona.

Un terzo punto di osservazione riguarda la tutela della persona quale punto di raccordo fra gli approfondimenti dedicati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, al rischio da caldo estremo, al lavoro agile. Tali ambiti mettono a fuoco una questione comune: la tensione fra esigenze organizzative datoriali e diritti delle persone che lavorano.

Nell'Appendice vengono esaminate anche modifiche normative (in apparenza) a minore impatto, con la consapevolezza che anche piccole novità possono spesso produrre effetti importanti (e a volte imprevedibili) nel corso dell'applicazione.

Una finestra viene aperta, infine, sulle evoluzioni giurisprudenziali in corso, senza pretesa di completezza. La selezione delle questioni affrontate, dal regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi nelle c.d. imprese minori alla direttiva sui salari, dalla protezione delle persone con disabilità allo *staff leasing*, dalle collaborazioni etero-organizzate fino alle prime pronunce sulla partecipazione gestionale, ha il desiderio di intercettare alcuni temi di maggiore interesse sui quali molte sembrano le questioni aperte.

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

L'Appendice è pertanto concepita come parte di un percorso didattico in dialogo con il Manuale. Il suo obiettivo è fornire gli elementi necessari per mettere a fuoco i mutamenti e comprendere quale significato questi assumono rispetto ai nodi strategici del diritto del lavoro. È in questo collegamento fra aggiornamento e ricostruzione sistematica che la registrazione delle novità può tradursi in uno strumento utile per lo studio della disciplina.

2. Le r.s.a. dopo Corte cost. n. 156/2025.

Una recente decisione della **Corte costituzionale** — la **sentenza 30 ottobre 2025, n. 156** — ha esteso il riconoscimento del diritto alla costituzione delle r.s.a. *ex* art. 19, c. 1, St. lav.[1] non solo alle associazioni che abbiano firmato il contratto collettivo (nazionale, territoriale e aziendale) applicato in azienda o che abbiano anche soltanto partecipato alle trattative per il suo rinnovo (Corte cost. n. 231/2013) ma **anche alle «*associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*»**.

La Corte ha infatti dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, c. 1, St. lav. «*nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*».

I giudici costituzionali hanno compiuto un passo ulteriore rispetto alla pronuncia di incostituzionalità di cui alla sentenza n. 231 del 2013, con cui era stato sancito il passaggio dal criterio della firma del contratto al criterio della partecipazione alle trattative. Quest'ultimo infatti, secondo la Consulta, non realizza più la funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro effettiva rappresentatività, ma rischia di trasformarsi al contrario in un meccanismo di esclusione di soggetti effettivamente rappresentativi, collidendo, come a suo tempo il criterio della firma, con i principi di ragionevolezza e di garanzia del pluralismo sindacale, sanciti rispettivamente dagli artt. 3 e 39 Cost.

I giudici prendono quindi atto del sempre più frequente ricorso operato dal legislatore negli ultimi anni al parametro della rappresentatività comparativa, osservando come «*la figura dei sindacati comparativamente più rappresentativi è divenuta il punto di riferimento dell'evoluzione normativa, specie nell'ambito della negoziazione collettiva, anche in funzione del contrasto ai fenomeni di* dumping *indotti dalla prassi dei cosiddetti contratti-pirata*». La Corte decide quindi di innestare tale criterio — generalmente richiamato per individuare il contratto collettivo da applicare — nell'art. 19 St. lav., al fine di selezionare non l'unico contratto collettivo applicabile, bensì un novero potenzialmente più ampio di sindacati cui viene riconosciuto l'accesso alle prerogative di cui al titolo III dello Statuto.

La Corte non manca di notare il rischio che il «*parametro della rappresentatività comparativa, per il carattere selettivo che lo qualifica e per la base nazionale del perimetro, potrebbe risultare restrittivo, specie per un istituto, quale la RSA, che vive in una dimensione tipicamente aziendale*».

Allo stesso tempo, onde evitare i rischi derivanti dalla riproposizione di un criterio selettivo a base nazionale, la Corte rimarca come la soluzione da essa offerta «*pur riferita a uno standard nazionale, non costituisce una riedizione della lettera a) del primo comma dell'art. 19 statuto lavoratori, abrogata in sede referendaria, atteso che quella lettera si riferiva all'affiliazione confederale, quindi a un criterio differente e peculiare*».

La Corte lancia infine un monito al legislatore, ribadendo la necessità di «*un'organica riscrittura della disposizione censurata, affinché essa, dopo essere stata profondamente incisa dall'esito referendario, e successivamente emendata da questa Corte, venga a delineare un assetto normativo capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori*».

Non sono mancate alcune prime decisioni di merito che hanno applicato il criterio selettivo della maggiore rappresentatività comparativa a livello nazionale introdotto dalla Corte nell'art. 19 St. lav. Tra queste merita in particolare segnalarne una, il decreto del **Tribunale di Perugia del 16 gennaio 2026**

[1] Il tema è trattato nel Capitolo IV, Paragrafo 2 della Parte I del Manuale (pp. 44-49).

(in *DeJure*), con cui è stato rigettato un ricorso *ex* art. 28 St. lav. diretto a far dichiarare l'antisindacalità della condotta datoriale consistente nel diniego opposto alla costituzione di una r.s.a. da parte di un sindacato non firmatario del CCNL applicato. Da un lato, il decreto ha ribadito che la recente dichiarazione di illegittimità dell'art. 19 St. lav. operata dalla Consulta non ha reintrodotto il criterio della rappresentatività presunta di cui alla lett. *a*) dell'art. 19 St. lav. già abrogato in sede referendaria, e fondato sulla mera affiliazione confederale. Dall'altro lato il giudice ha offerto una prima importante individuazione del perimetro di misurazione della maggiore rappresentatività comparativa a livello nazionale introdotta dalla Consulta, precisando che «*per rivendicare la prerogativa di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori*» è necessario «*che* ***l'organizzazione si sia già imposta nel settore di riferimento pur non sottoscrivendo alcun contratto di lavoro e non partecipando alle relative trattative***».

3. Il c.d. Decreto Primo Maggio.

Con il **d.l. 30 aprile 2026 n. 62**, **c.d. Decreto Primo Maggio**, conv. in **l. 25 giugno 2026, n. 112**, sono state introdotte alcune disposizioni rilevanti su varie materie di interesse lavoristico.

Di seguito sono esaminate quelle di maggiore interesse.

3.1. Il c.d. salario giusto.

L'**art. 7** del Decreto tenta di fornire risposta ai fenomeni, di crescente rilevanza negli ultimi anni, del c.d. *dumping* contrattuale e delle basse retribuzioni nel nostro Paese, che hanno ricevuto molta attenzione anche nella precedente legislatura [2].

Il legislatore del 2026 affronta la questione e non opta per l'introduzione di un salario minimo legale, operando invece una valorizzazione della **contrattazione collettiva** quale «strumento per la determinazione del **salario giusto**», in attuazione dell'art. 36 Cost.

Il Decreto, a tal fine, individua il "salario giusto" nel **trattamento economico complessivo (TEC) dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, «avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro». La retribuzione contenuta in tali contratti diviene dunque il **parametro** di riferimento per la definizione della retribuzione giusta ai sensi dell'art. 36 Cost.

In virtù di tale meccanismo, nessun contratto collettivo può prevedere un TEC inferiore a quello stabilito dalla contrattazione collettiva "qualificata" (art. 7, c. 3), mentre sono sempre ammessi trattamenti *in melius*.

Nella corrente legislatura, in un primo momento era stata approvata una legge (l. 26 settembre 2025, n. 144) contenente una delega al Governo — mai attuata — che utilizzava la "maggiore applicazione" quale criterio per individuare i contratti collettivi parametro ai fini della determinazione della retribuzione. Il più recente intervento si fonda invece sul criterio selettivo della **maggiore rappresentatività comparativa delle associazioni stipulanti** [3], già fatto proprio da molti provvedimenti legislativi degli ultimi trent'anni in materia lavoristica e da ultimo valorizzato anche dalla Corte costituzionale con riferimento alle r.s.a. (v. *supra*, par. 2).

Il riferimento alla nozione di maggiore rappresentatività comparativa in assenza di una disciplina legislativa che definisca i criteri di misurazione della stessa, nonché i perimetri entro cui procedervi, rimette da anni alla giurisprudenza il compito di dare contenuto concreto a tale formula.

Il comma **4-*bis*** dell'art. 7, aggiunto in sede di conversione del decreto, definisce il **trattamento economico complessivo** (TEC) e afferma che concorrono a definirlo «tutte le voci retributive fisse e

[2] Il tema della retribuzione, anche dal punto di vista della proporzionalità e della sufficienza, è trattato nel Capitolo VII, Sezione V, Par. 3.1 della Parte II del Manuale (pp. 340-343).

[3] Il tema generale della rappresentatività sindacale è affrontato nel Capitolo II, Paragrafo 5 della Parte I del Manuale (pp. 30-32).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

continuative, dirette, indirette e differite […], comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative», cui si aggiungono anche le prestazioni di *welfare* contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e gli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico; sono, invece, escluse «le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori».

Il riferimento al TEC ai fini dell'individuazione del salario giusto si colloca "oltre" la giurisprudenza italiana *ex* art. 36 Cost.[4]. I giudici, infatti, pur ancorando il salario costituzionale alla contrattazione collettiva, hanno storicamente fatto riferimento alla retribuzione base, includendovi la tredicesima mensilità. Il "minimo costituzionale" individuato per via giurisprudenziale è dunque stato tendenzialmente coincidente con il trattamento economico *minimo* (TEM) previsto dai contratti collettivi, con l'esclusione di tutte le somme differenti dai minimi tabellari (E.D.R., elementi perequativi, *welfare*, ecc…). Il TEC, invece, comprende i minimi tabellari e tutti gli altri elementi e/o istituti della retribuzione, purché corrisposti alla *generalità* dei lavoratori.

Per l'individuazione del TEC un ruolo centrale è affidato al CNEL, cui l'art. 9, c. 2, del Decreto (che aggiunge un comma 3-*ter* all'art. 17, l. n. 936/1986) attribuisce il compito di estrarre il trattamento economico complessivo contenuto nei contratti collettivi depositati presso l'archivio del CNEL stesso.

Il CNEL è anche incaricato (art. 9, c. 1) di redigere annualmente un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, contenente, fra i vari elementi, l'analisi dei livelli retributivi applicati, i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi, la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate.

In tema di monitoraggio, inoltre, l'art. 8 attribuisce al CNEL, all'INPS, all'ISTAT, all'INAPP e all'INL e ad altri soggetti da individuarsi con decreto del Ministro del Lavoro, il compito di raccogliere i dati retributivi e quelli relativi alla copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva, nonché indicatori relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari e ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale, alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici.

L'**art. 10** del Decreto si occupa della questione dei **rinnovi contrattuali**, evidentemente connessa al tema retributivo. Si prevede, in particolare, al fine di favorire il rinnovo dei CCNL senza ritardi, che le parti stipulanti debbano prevedere «**procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi** nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo».

Il comma 2 di tale articolo stabilisce, inoltre, che, in assenza di diverse previsioni contrattuali, le retribuzioni previste dai contratti non rinnovati entro nove mesi dalla naturale scadenza siano automaticamente adeguate, «a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1», in misura pari al 50% della variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI). Tale incremento, definito «contributo di assistenza contrattuale», non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto (comma 4).

È previsto (art. 11, che interviene sull'art. 1, d.lgs. n. 152/1997), infine, l'obbligo per il datore di lavoro di rendere noto al lavoratore, fra le varie informazioni obbligatorie[5], anche il **codice alfanumerico unico del CCNL applicato** al rapporto, da comunicare, entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa, mediante la consegna del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. L'indicazione del CCNL e del

[4] V. Capitolo V, Paragrafo 4.1, lett. D) della Parte I (p. 86) e Capitolo VII, Sezione V, Paragrafo 3.1. della Parte II del Manuale (pp. 340-343).
[5] Sul tema delle informazioni al lavoratore, v. Capitolo V, Paragrafo 3.2 della Parte II del Manuale (pp. 244-246).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

relativo codice alfanumerico deve comparire anche nei prospetti paga di cui alla l. n. 4/1953. In tal modo si intende realizzare una chiara tracciabilità del CCNL applicato al rapporto.

3.2. I contratti collettivi di prossimità.

L'art. 7-*bis*, introdotto dalla legge di conversione del Decreto, è intervenuto sui **contratti collettivi c.d. di prossimità** di cui all'**art. 8, d.l. n. 138/2011**, conv. in l. n. 148/2011 [6], aggiungendo alcuni nuovi commi direttamente in tale ultima disposizione.

Si prevede adesso l'obbligo di depositare tali contratti collettivi presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL.

È, inoltre, sancito che le "specifiche intese" di cui al comma 1 dell'art. 8 cit., che deroghino in *peius* alla legge o al CCNL nelle materie di cui al comma 2, quando realizzate dai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, debbano essere stipulate presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

Infine, nel caso in cui i contratti collettivi di prossimità prevedano trattamenti peggiorativi, l'impresa deve informare i lavoratori interessati, entro tre giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta (anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali).

Come può notarsi, si tratta di interventi che intendono introdurre tecniche e modalità di maggior controllo sul ricorso a tale particolare tipologia contrattuale.

3.3. La somministrazione di lavoro.

La legge di conversione ha introdotto nel Decreto disposizioni (art. 16-*quinquies*) volte a modificare anche alcuni tratti della disciplina della somministrazione di lavoro [7], con riguardo in particolare al computo della durata massima complessiva dei rapporti a termine e delle missioni in somministrazione.

Le novità hanno interessato l'**art. 19, d.lgs. n. 81/2015**, con la modifica del comma 2 e l'aggiunta di un nuovo comma 2-*bis*.

Rispettivamente con il primo dei due interventi, se da un lato si conferma il periodo massimo di durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, pari a 24 mesi, dall'altro si precisa che, ai fini del computo di tale periodo, rilevano, oltre ai rapporti a tempo determinato instaurati direttamente fra datore e lavoratore, anche i periodi di missione «di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo *determinato*» (corsivo aggiunto) aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale. Per effetto di tale nuovo inciso, sono dunque esclusi dal computo di durata massima dei contratti a termine presso un medesimo datore di lavoro i periodi di missione svolti da lavoratori assunti a tempo *indeterminato* dall'agenzia di somministrazione.

Il nuovo comma 2-*bis* prevede, invece, che i lavoratori assunti a tempo *indeterminato* dall'agenzia possano essere destinati a una missione a termine presso un medesimo utilizzatore, per l'adibizione a mansioni di pari livello e categoria legale, per una **durata complessiva non superiore a 36 mesi**, anche non continuativi. Tale limite, derogabile dal contratto collettivo applicato all'utilizzatore, opera, per espressa previsione della legge di conversione, in aggiunta a quello di 24 mesi di cui al precedente comma 2.

3.4. Il distacco per il mantenimento dei livelli occupazionali.

[6] V. Capitolo V, Paragrafi 3.2.1 e 5 della Parte I del Manuale (rispettivamente pp. 83 e 88).
[7] Sul tema v. Capitolo II, Sezione II, Paragrafo 6 della Parte II del Manuale (pp. 183-193).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

La legge di conversione ha aggiunto al Decreto anche **l'art. 16-*quater*** che introduce una novità in materia di distacco [8].

In particolare, è prevista la possibilità, previo accordo sindacale, di disporre il distacco di un lavoratore «**anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante**» e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo, purché ricorrano le finalità individuate nella stessa disposizione, che si collocano in una prospettiva di **mantenimento dei livelli occupazionali** nell'ambito di periodi di **crisi temporanea e non strutturale**. Il distacco, in questa ipotesi, deve essere infatti finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Tale misura, per espressa previsione, è adottata «in via sperimentale» fino al 31 dicembre 2029.

Per quanto concerne tale disposizione, un precedente normativo, peraltro vigente, è rappresentato dall'**art. 8, c. 3, del d.l. n. 148/1993**, conv. in l. n. 236/1993, secondo cui «gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea». Tale previsione è stata interpretata dalla giurisprudenza nel senso che questa peculiare ipotesi si fonda «sull'esclusivo interesse dei lavoratori comandati o distaccati a non perdere il posto di lavoro», (così Cass. 23 aprile 2009, n. 9694, in *DeJure*) realizzandosi, in tal modo, una deroga alla regola ordinaria che trova il suo perno sull'interesse del distaccante.

Tuttavia, più recentemente la Corte di Cassazione (Cass. 14 aprile 2023, n. 10051, in *DeJure*), pur senza aperto contrasto con la giurisprudenza precedente, non ha censurato l'interpretazione del giudice di merito che ha ritenuto l'interesse al mantenimento dei livelli occupazionali riferibile all'impresa distaccante, ferma la necessaria sussistenza di tutti gli altri requisiti di legittimità del distacco (interesse del distaccante, temporaneità ed esecuzione di un'attività determinata).

La nuova disposizione si colloca solo parzialmente in continuità con tale orientamento, poiché riconosce espressamente rilevanza alle finalità di salvaguardia occupazionale, ma se ne discosta nella parte in cui consente il distacco anche in assenza di un interesse proprio del datore di lavoro distaccante. Essa si caratterizza per un maggior livello di specificità rispetto alla previsione del d.l. n. 148/1993 con la quale — considerato il comune oggetto — sarebbe stato opportuno operare un più chiaro coordinamento al fine di evitare stratificazioni normative.

Si noti, infine, che la previsione non si preoccupa di selezionare gli agenti negoziali abilitati alla stipula degli accordi in deroga e quindi non fa riferimento alle organizzazioni comparativamente più rappresentative come invece nel precedente art. 7 (v. *supra*, par. 3.1.).

3.5. Le misure di prevenzione e il contrasto al caporalato digitale.

Gli artt. da 11-*bis* a 15 del Decreto introducono disposizioni che, per espressa previsione dell'art. 11-*bis*, si applicano ai lavoratori di cui al capo **V-*bis*** (art. 47-*bis* ss.) **del d.lgs. n. 81/2015**, cioè ai **lavoratori autonomi che svolgono la propria attività tramite piattaforme digitali** [9].

L'**art. 12** esordisce (comma 1) affermando che «ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti» in conformità con una chiara (e ovvia) acquisizione giurisprudenziale [10].

[8] V. Capitolo II, Sezione II, Paragrafo 7 della Parte II del Manuale (pp. 193-195).
[9] Rispetto a tali figure, v. Capitolo I, Sezione II, Paragrafo 2.1 della Parte II del Manuale (pp. 148-149). In generale, sul tema del lavoro tramite piattaforme, v. Capitolo I, Sezione I, Paragrafo 1.1, lett. B) della Parte II del Manuale (pp. 128-129).
[10] V. Capitolo I, Sezione I, Paragrafo 3 della Parte II del Manuale (pp. 131-133).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

Si specifica, inoltre, che nel procedimento di qualificazione del rapporto dei lavoratori delle piattaforme digitali occorre tenere conto «di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale», fra cui, in particolare, «quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati». Anche in questo caso, il Decreto recepisce indicazioni già provenienti dalla giurisprudenza, che nelle vicende processuali che hanno visto protagonisti i c.d. *riders* già aveva valorizzato i meccanismi di funzionamento dell'algoritmo alla base della piattaforma, individuandovi in alcuni casi i poteri direttivo, di controllo e disciplinare propri della subordinazione [11].

La previsione più innovativa è quella di cui al terzo comma dell'articolo, che introduce una **presunzione di subordinazione**, laddove, fatta salva prova contraria, dal concreto svolgimento della prestazione emergano fatti che denotano l'**esistenza di poteri di direzione e controllo**, anche proprio «per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati».

L'art. 13 (introducendo un nuovo comma all'articolo 9-*bis*, d.l. n. 510/1996, conv. in l. n. 608/1996) delega al Ministero del Lavoro, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare al Servizio territorialmente competente [12]. Questa disposizione sancisce, in ogni caso, l'obbligo per le piattaforme di conservare e registrare per almeno cinque anni «i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi», a cui devono poter accedere il lavoratore e le autorità ispettive.

L'art. 14, inoltre, introduce nuovi **obblighi informativi** [13] a carico delle piattaforme, tenute a comunicare ai lavoratori, «in forma chiara, accessibile e comprensibile», le informazioni relative al funzionamento dei sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati, in particolare con riferimento all'assegnazione delle attività, la determinazione o modifica dei compensi, la valutazione delle prestazioni e la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma. Al contempo, si prevede che il lavoratore abbia diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione «intelligibile» e il riesame «mediante intervento umano» delle decisioni automatizzate dell'algoritmo che dispongono la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo *account*, il diniego della retribuzione o la modifica della situazione contrattuale.

L'art. 15 introduce varie disposizioni a tutela dei c.d. *riders* autonomi delle piattaforme digitali. Fra queste, in particolare, l'obbligo per la piattaforma di prevedere che l'accesso dei lavoratori agli *account* possa avvenire solo per mezzo dei sistemi SPID, CIE o CNS o, comunque, tramite sistemi di autenticazione a più fattori; gli *account* possono, inoltre, essere creati dalle piattaforme solo in relazione a singoli codici fiscali e non possono essere commissionate allo stesso lavoratore prestazioni temporalmente inconciliabili, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria alla piattaforma. Specularmente, si prevede una sanzione pecuniaria amministrativa per i c.d. *riders* che cedano il proprio *account* o utilizzino quello di altri lavoratori.

Ancora, si introduce l'obbligo di redazione e di consegna ai *riders* autonomi del Libro Unico del Lavoro (L.U.L.) di cui all'art. 39, d.l. n. 112/2008 (conv. in l. n. 133/2008), nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore.

È prevista, infine, la partecipazione dei *riders* ad attività formative di base, la cui individuazione è rimessa al Ministero del Lavoro mediante decreto; il mancato completamento dei relativi corsi è comunicato al committente per mezzo di un apposito sistema informativo e l'avvalersi dei *riders* che

[11] V. Capitolo I, Sezione III, Paragrafo 2 della Parte II del Manuale (pp. 151-153) e, in particolare, le pronunce alla nota 16 (p. 152).
[12] V. Capitolo V, Paragrafo 3.1 della Parte II del Manuale (pp. 243-244).
[13] Sul tema delle informazioni al lavoratore, v. Capitolo V, Paragrafo 3.2 della Parte II del Manuale (pp. 244-246).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

non abbiano completato la formazione comporta per il committente stesso l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

3.6. Il limite di durata dei tirocini extracurriculari.

L'art. 4-*bis* del Decreto, aggiunto in sede di conversione, introduce un limite di durata per i tirocini extracurriculari [14]. Con il comma 726-*bis* all'art. 1, l. n. 234/2021 (legge di Bilancio 2022), si è previsto un termine di durata massimo di **dodici mesi complessivi** per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legge.

3.7. Le graduatorie per il collocamento delle persone con disabilità.

Con l'art. 6-*ter*, anch'esso aggiunto con la legge di conversione del Decreto, si introduce un comma 5-*bis* all'art. 8, l. n. 68/1999, in virtù del quale nelle graduatorie per il collocamento mirato delle persone con disabilità [15], i lavoratori disabili mantengono la posizione acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda anche se assunti con contratto di apprendistato o con contratto a termine, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

4. La trasparenza retributiva.

Con il **d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96,** è stata data **attuazione** alla **direttiva (UE) 2023/970,** introducendo un sistema organico di misure per rafforzare la **parità retributiva tra donne e uomini**, operante su più livelli [16].

L'ambito di applicazione di tale intervento è circoscritto al lavoro subordinato, con esclusione del lavoro domestico e intermittente, mentre è stato incluso l'apprendistato.

Il decreto definisce il **divario retributivo di genere** come la differenza percentuale tra i livelli retributivi medi di donne e uomini e il **livello retributivo** come la retribuzione lorda annua e oraria, con esclusione delle componenti individuali non strutturali. Una simile esclusione sembra tuttavia in contrasto con la direttiva e rischia di creare un'area di opacità, proprio perché tradizionalmente è nei trattamenti migliorativi individuali che si annida il rischio di discriminazioni.

Il d.lgs. n. 96/2026 ha attribuito ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi una **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva (art. 4). Tale presunzione presenta però il rischio di non cogliere pienamente il valore delle mansioni o di consolidare le disparità storiche cristallizzate nei sistemi di classificazione dei contratti collettivi.

In **fase pre-assuntiva**, il decreto impone ai datori di lavoro **l'obbligo di indicare negli annunci la retribuzione iniziale o la relativa fascia**, introduce il **divieto di chiedere informazioni sulle retribuzioni pregresse** e richiede che le **selezioni** siano **condotte con criteri neutri** (art. 5).

In costanza di rapporto invece, il decreto obbliga a rendere **accessibili i criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica**, con esclusione limitata soltanto alle aziende con meno di 50 dipendenti (art. 6). L'art. 7 riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere, "non più di una volta all'anno", informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore; il datore è inoltre tenuto a informarli annualmente dell'esistenza del diritto e delle modalità per esercitarlo. L'art. 9 impone obblighi di comunicazione per i datori con almeno 100 dipendenti, con scadenze differenziate: annuali per quelli con almeno 250 dipendenti e a partire dal giugno 2027, triennali per quelli tra 150 e 249 dalla stessa data, e triennali a partire dal giugno 2031 per quelli tra 100 e 149. È previsto inoltre un obbligo di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori nel caso in cui emerga un divario retributivo

[14] V. Capitolo XI, Paragrafo 3 della Parte II del Manuale (pp. 467-469).
[15] V. Capitolo V, Paragrafo 4 della Parte II del Manuale (pp. 246-252).
[16] Anche con riferimento alla Direttiva (UE) 2023/970, v. Capitolo III, Paragrafo 2 della Parte II del Manuale (pp. 208-214).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

pari ad almeno il 5% in una categoria, senza giustificazione oggettiva e senza correzione entro sei mesi (art. 10). In tale ipotesi la valutazione deve analizzare le cause, individuare le differenze non giustificate e adottare misure correttive.

Sul piano probatorio, il decreto richiede elementi «precisi e concordanti» per presumere la discriminazione: si tratta di standard più gravoso rispetto a quello previsto dalla direttiva, che si accontenta infatti di elementi di fatto dai quali si possa presumere la discriminazione. Le sanzioni amministrative vanno da 5.000 a 10.000 euro, importi forse troppo esigui rispetto ai requisiti di effettività e deterrenza richiesti dalla direttiva.

Infine, in materia di protezione dei dati, l'art. 11 riserva l'accesso alle informazioni retributive individuali ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato e agli organismi di parità, con divieto di divulgare i livelli retributivi dei singoli lavoratori identificabili, escludendo così che i lavoratori possano conoscere le retribuzioni individuali dei colleghi. Il decreto istituisce quindi presso il Ministero del lavoro anche un organismo di monitoraggio, composto da rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali.

5. La salute e la sicurezza sul lavoro.

Con riferimento al tema della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore si registrano alcune novità di particolare rilievo [17].

5.1. La tutela della salute dei lavoratori dal rischio da caldo estremo.

Il cambiamento climatico sta determinando un generale innalzamento delle temperature con fenomeni di caldo estremo.

Tale fenomeno sta interessando anche il diritto del lavoro, per le evidenti implicazioni che il mutamento climatico può avere rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa in alcuni settori, in particolare in quelli in cui la prestazione lavorativa è svolta all'aperto.

Questa constatazione non è in realtà nuova e ha già visto gli interventi delle ordinanze regionali c.d. anticaldo che hanno preso il via già dal 2021 così come non sono mancati interventi normativi emergenziali sul tema (si v. il d.l. 28 luglio 2023 n. 98, conv. in l. 18 settembre 2023, n. 127).

L'estate del 2026 tuttavia rappresenta, allo stato, il punto di massima intensità del fenomeno e, non a caso, ha portato all'adozione di diciotto ordinanze c.d. anticaldo di altrettante Regioni italiane. Da tali provvedimenti emerge la consapevolezza che occorrono **misure di prevenzione specifiche e strutturali** per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori durante le **ondate di calore** e, in genere, in caso di eventi climatici estremi (destinati a diventare sempre più frequenti).

Il tema è al centro dell'attenzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che ha fornito ai propri uffici territoriali indicazioni operative sulla tutela dei lavoratori dal **rischio di danni da calore**, alla luce dell'aumento di frequenza e intensità degli eventi climatici estremi. Il documento orienta l'attività ispettiva sulla valutazione del rischio microclimatico, sulle **misure organizzative** (rimodulazione orari, pause, idratazione) e sulla **sorveglianza sanitaria** per le lavorazioni esposte (INL, nota n. 5484 del 6 luglio 2026, *Tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore – indicazioni operative per l'attività di vigilanza*).

Anche la giurisprudenza ha avuto modo di occuparsi delle fondamentali esigenze di protezione del lavoratore esposto al rischio del caldo estremo. Si v., in particolare, la decisione del **Tribunale di Torino, 4 agosto 2026** (in *DeJure*) che ha ordinato alla società datrice di lavoro, fino alla scadenza del periodo di emergenza dell'ondata di calore, di non adibire il prestatore (un c.d. *rider*) al lavoro all'aperto

[17] Il tema generale dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro è affrontato nel Capitolo VII, Sezione V, Paragrafo 2 della Parte II del Manuale (pp. 329-339). Invece il tema degli ammortizzatori sociali e, in particolare, della Cassa Integrazione Guadagni, è trattato nel Capitolo X della Parte II del Manuale (pp. 443-455).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

in condizioni di esposizione diretta e prolungata al sole nella fascia oraria fra le 12:30 e le 16:00 e di fornirgli adeguate protezioni (vestiario ergonomico di tipo traspirante e protettivo, copricapo con visiera, occhiali da sole con filtri UV, crema solare ad alto fattore protettivo, borraccia termica, sali minerali idrosolubili ed acqua potabile fresca).

L'esperienza recente dimostra che le ondate di calore molto spesso non lasciano alternative alla **sospensione dell'attività lavorativa**, proprio per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per questa ragione ci si interroga sulla **tutela del reddito** dei lavoratori in tali ipotesi e, in particolare, sul ricorso alla **Cassa Integrazione Guadagni**. A tal proposito negli ultimi anni si sono registrati passi in avanti importanti da parte dell'INPS, del Ministero del Lavoro e anche del legislatore. Con i suoi orientamenti più recenti l'INPS ha sancito il principio per cui «è possibile valutare positivamente la richiesta di integrazione salariale nei casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, disponga la sospensione o la riduzione oraria delle lavorazioni per cause riconducibili alle temperature eccessive» (si v. il messaggio INPS n. 2130 del 3 luglio 2025). Nella stessa direzione si è orientato anche il Ministero del Lavoro, con il vademecum «*Rischi lavorativi da esposizione ad alte temperature*» del 20 luglio 2023.

La questione della concessione dell'integrazione salariale ai fini della tutela dei lavoratori dal rischio derivante dalle temperature estreme, già oggetto d'attenzione anche da parte del legislatore, trova il suo più recente intervento nel **d.l. 26 giugno 2026 n. 107, conv. in l. 7 agosto 2026 n. 152**, che ha introdotto alcune disposizioni in materia di **ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto, finalizzate a **rafforzare le tutele dei lavoratori nei contesti di emergenza climatica**. In particolare, l'art. 6 del citato d.l. dispone specifiche misure volte ad agevolare, per il periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026, l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria (CIGO), nonché dei datori di lavoro agricoli destinatari della cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA), al fine di assicurare adeguate forme di tutela in presenza di eccezionali situazioni climatiche e, al contempo, supportare la continuità delle attività produttive e infrastrutturali interessate. Con un recente messaggio (n. 2418 del 20 luglio 2026), l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini dell'applicazione di tali misure; il messaggio definisce causali, modalità di presentazione delle domande di integrazione salariale e regime contributivo delle sospensioni.

Il quadro di fonti ricostruito ha dunque previsto il ricorso ad ammortizzatori sociali *ad hoc* almeno per le imprese più esposte al rischio caldo in ragione dell'attività svolta.

5.2. Le novità in materia di informativa sulla salute e la sicurezza nel lavoro agile.

La legge annuale sulle piccole e medie imprese (**l. 11 marzo 2026, n. 34**) ha previsto, fra le varie disposizioni, anche alcune novità in materia di lavoro agile[18], concernenti in particolare il tema della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore nell'ambito di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, l'art. 11 della l. n. 34/2026 aggiunge un comma (7-*bis*) all'art. 3 del c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008)[19] che ribadisce i contenuti, i destinatari e le modalità di consegna dell'**informativa sulla salute e la sicurezza nel lavoro agile** di cui all'**art. 22, l. n. 81/2017**. Essa, dunque, continua a dover essere redatta per iscritto, consegnata al lavoratore in regime di lavoro agile e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con cadenza almeno annuale e a dover ragguagliare il lavoratore in ordine ai rischi *generali* e *specifici*, con particolare riguardo all'utilizzo di videoterminali.

[18] V. Capitolo VII, Sezione II, Paragrafo 6 della Parte II del Manuale (pp. 298-303).
[19] Rispetto a tale decreto, v. in particolare Capitolo VII, Sezione V, Paragrafo 2.2 della Parte II del Manuale (pp. 334-339).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

La legge, tuttavia, chiarisce un aspetto particolarmente rilevante, che in precedenza era desumibile solo per via interpretativa: la consegna dell'informativa, redatta e consegnata secondo le modalità appena ricordate, comporta «l'**assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza**» relativi al lavoro agile da parte del datore di lavoro.

Coerentemente con tale impostazione, viene anche ribadito l'obbligo del lavoratore di collaborare all'attuazione delle misure di sicurezza e prevenzione, già previsto dal d.lgs. n. 81/2008 (art. 20).

La legge, inoltre, ha introdotto (art. 11) un'ulteriore novità di rilievo rispetto alle eventuali violazioni dell'obbligo informativo. La mancata consegna dell'informativa secondo le modalità indicate comporta, infatti, una **sanzione penale**, consistente nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro nei confronti del datore di lavoro. La sanzione è ora prevista dall'art. 55, c. 5, lett. *c*), d.lgs. n. 81/2008.

6. Le novità in materia di ferie nel lavoro pubblico.

Il **d.l. 7 agosto 2026, n. 144**, **c.d. Decreto P.A.** (in attesa di conversione), è intervenuto, fra le varie materie, anche in tema di **lavoro pubblico**. In particolare, l'art. 1, cc. 1 e 2, del decreto ha modificato la disciplina sulla **monetizzazione delle ferie** non godute riallineandola sia ai rilievi della Commissione UE che alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE. La nuova normativa attenua il divieto assoluto di monetizzazione delle ferie alla cessazione del rapporto di lavoro, **procedimentalizzando l'obbligo del datore di lavoro** (il dirigente o altro soggetto responsabile ad autorizzare o negare le ferie) — già enucleato dalla giurisprudenza sia europea che interna — **di mettere il dipendente in condizione di fruire delle ferie nei termini stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva**.

Per evitare il pagamento sostitutivo delle ferie, la P.A. deve ora invitare formalmente il dipendente a fruirne e informarlo tempestivamente che il mancato utilizzo entro i termini comporta la perdita definitiva del diritto e dell'indennità. La monetizzazione viene infatti negata unicamente se la mancata fruizione deriva da una scelta libera e consapevole del lavoratore, ponendo a carico del datore di lavoro l'onere di provare di averlo formalmente messo nelle condizioni di esercitare tale diritto [20].

7. Le novità in materia di intelligenza artificiale.

Con la **legge 23 settembre 2025, n. 132**, sono state introdotte disposizioni e deleghe al Governo in materia di **intelligenza artificiale**.

In linea con il **Regolamento (UE) 2024/1689 (c.d. *AI Act*)** [21] la legge accoglie un approccio all'IA di tipo antropocentrico e contiene, fra le varie, anche alcune disposizioni di interesse propriamente lavoristico.

L'**art. 11** disciplina l'impiego di strumenti di IA nella gestione del rapporto di lavoro. In tale ambito, la legge sancisce che l'IA possa essere utilizzata solo per **specifiche finalità** e, in particolare, per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone. L'impiego dell'intelligenza artificiale, inoltre, deve risultare «**sicuro, affidabile, trasparente**» e deve assicurare il rispetto della dignità umana, nonché la tutela della riservatezza dei dati personali dei lavoratori.

A proposito di trasparenza, il comma 2 dell'art. 11 prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro e per il committente di **informare i lavoratori** in ordine all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, secondo le modalità già previste dal d.lgs. n. 152/1997, così ribadendo i diritti di informazione diretta del lavoratore già introdotti con il c.d. Decreto Trasparenza del 2022 (d.lgs. n. 104/2022).

[20] Il tema delle ferie è trattato nel Capitolo VII, Sezione II, Paragrafo 4 della Parte II del Manuale (pp. 294-296).
[21] Sul Regolamento, v. Capitolo I, Sezione I, Paragrafo 1.1 della Parte II del Manuale (pp. 125-128).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

Ancora, l'art. 11, c. 3, impone al datore che si avvalga dell'IA un utilizzo della stessa rispettoso dei diritti inviolabili del lavoratore e tale da non dar luogo a **discriminazioni** «in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche».

La legge (art. 12), infine, istituisce un osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le funzioni di tale osservatorio sono individuate nella definizione di una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, nel monitoraggio del suo impatto sul mercato del lavoro e nell'identificazione dei settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento di tale tecnologia. All'osservatorio spetta anche un ruolo nella promozione di percorsi di formazione e aggiornamento delle competenze, sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori, al fine di assicurare un adattamento consapevole ed equo alle nuove modalità organizzative e produttive introdotte dall'intelligenza artificiale.

Dando attuazione ad alcune delle deleghe contenute nella l. n. 132/2025, è stato emanato il **d.lgs. 9 settembre 2026, n. 160**, che adegua la normativa nazionale alle disposizioni dell'*AI Act* e introduce, per quanto qui interessa, specifiche disposizioni in materia di **responsabilità penale e civile connessa all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale**, suscettibili di trovare applicazione anche nell'ambito dei rapporti di lavoro.

L'art. 12 del decreto introduce nel codice penale l'art. **437-*bis* c.p.** («Omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi»), che punisce, al ricorrere delle condizioni previste dalla norma, l'omessa adozione delle misure tecniche di sicurezza o di sorveglianza umana relative ai sistemi di IA ad alto rischio, nonché l'alterazione di tali sistemi. L'ultimo comma della disposizione riguarda, inoltre, specificamente l'**utilizzatore professionale** di sistemi di IA ad alto rischio che ometta intenzionalmente di adottare misure di sorveglianza umana, qualora da tale omissione derivi un pericolo per la vita o l'incolumità pubblica o individuale ovvero per la sicurezza dello Stato.

La disposizione assume rilievo anche in materia di lavoro, poiché, ai sensi dell'art. 6 e dell'Allegato III dell'*AI Act*, rientrano, in linea di principio, fra i sistemi di IA ad alto rischio quelli utilizzati per il **reclutamento e la selezione del personale**, nonché quelli destinati ad assumere **decisioni sulle condizioni del rapporto di lavoro, sulla promozione o sulla cessazione del rapporto, sull'assegnazione dei compiti ovvero sul monitoraggio e sulla valutazione delle prestazioni e dei comportamenti dei lavoratori**.

Il decreto interviene altresì sulla disciplina della responsabilità degli enti, introducendo nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. **25-*vicies***: il delitto di cui all'art. 437-*bis* c.p. viene inserito tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente, con applicazione, ove ne ricorrano i presupposti, di una sanzione pecuniaria da seicento a mille quote e delle sanzioni interdittive previste dalla disposizione.

Sul versante civilistico, gli artt. da 16 a 20 del decreto dettano una disciplina applicabile alle azioni di risarcimento, a titolo contrattuale o extracontrattuale, per i danni cagionati dall'utilizzo di sistemi di IA, che potrebbe assumere particolare rilievo anche nelle **controversie di lavoro a contenuto risarcitorio**. Il giudice può, in particolare, su istanza della parte che allega di avere subito il danno, ordinare l'esibizione degli elementi di prova relativi al funzionamento del sistema, compresi i registri, la documentazione sulla gestione dei rischi, la documentazione tecnica e le informazioni relative alle modalità di sorveglianza umana. Quando il danno derivi dalla violazione di uno o più obblighi previsti dal Regolamento europeo, il nesso di causalità tra la violazione e il danno è inoltre presunto, salva prova contraria. La conformità del sistema di IA al Regolamento, ancorché certificata, non esclude di per sé la responsabilità del convenuto; è infine prevista, nei limiti della copertura assicurativa, l'azione diretta

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

del danneggiato nei confronti dell'impresa di assicurazione che presta la copertura della responsabilità civile al soggetto a cui sia imputabile il danno.

Infine, degna di una segnalazione, è la disciplina introdotta dall'art. 10 che consente di integrare i sistemi di videosorveglianza legittimamente installati con **tecnologie di riconoscimento facciale mediante intelligenza artificiale**, utilizzabili esclusivamente a posteriori per il contrasto dei reati. Per la ricerca mirata di un indiziato è prevista l'autorizzazione del GIP, richiesta dal PM entro 48 ore dall'avvio e decisa nelle successive 48 ore; l'autorizzazione non occorre per la sola identificazione iniziale di un potenziale indiziato, dopo il reato e sulla base di elementi oggettivi e verificabili direttamente connessi al fatto. Il trattamento fa capo al Ministero dell'interno ed è soggetto a specifiche garanzie, con conservazione dei dati per sette giorni, salvi i termini previsti per finalità di polizia. Sono vietati i controlli biometrici generalizzati o indiscriminati e le decisioni con effetti giuridici negativi fondate esclusivamente sugli esiti del riconoscimento. La previsione, finalizzata al contrasto dei reati, non interessa i poteri di controllo del datore di lavoro e non introduce deroghe all'art. 4 St. lav. e alla disciplina sulla protezione dei dati personali.

8. Le dimissioni per fatti concludenti.

Anche se non vi sono state innovazioni normative, il tema merita una messa a fuoco alla luce della sua complessiva evoluzione registrata lungo una sorta di dialogo a distanza fra interventi giurisprudenziali e precisazioni ministeriali [22].

Si ripercorrono dunque alcuni profili della disciplina già esaminata nel Manuale.

La disciplina delle c.d. dimissioni per fatti concludenti (art. 19, l. n. 203/2024 - c.d. Collegato lavoro) che ha inserito il comma 7-*bis* nell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015) prevede che in caso di **assenza ingiustificata del lavoratore** protrattasi oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto (e in mancanza di altra disposizione contrattuale) per un **periodo superiore a quindici giorni**, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In ragione della citata comunicazione del datore di lavoro, il **rapporto di lavoro si intende risolto** con effetto immediato **per volontà del lavoratore**.

La disposizione in questione ha dato origine a un contrasto giurisprudenziale ancora non risolto che ha avuto ad oggetto, in particolare, l'individuazione del termine di assenza ingiustificata di riferimento e la derogabilità *in peius* da parte della contrattazione collettiva del termine legale di 15 giorni previsto dal comma 7-*bis* citato.

L'orientamento finora prevalente ha aderito alla tesi secondo cui la **deroga *in peius* al periodo di 15 giorni di assenza** del dipendente per l'integrazione dell'ipotesi delle cd. dimissioni per fatti concludenti — consentita alle parti sociali — deve essere **specifica** per poter operare (così Corte App. Bologna, 19 agosto 2026, n. 508, in *DeJure*, che ha confermato Trib. Ravenna, 11 dicembre 2025, n. 441, in *DeJure*; ma già Trib. Brescia, 27 gennaio 2026, n. 100, in *DeJure*; Trib. Bergamo, 9 ottobre 2025, n. 837, in *DeJure*; *contra* Trib. Milano, 11 novembre 2025, n. 4632, in *DeJure* e già Trib. Trento, 5 giugno 2025, n. 87, in *OneLegale*).

Pertanto, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore assente, solo laddove siano decorsi i 15 giorni previsti dalla legge ovvero il minor termine previsto dal CCNL a tale specifico fine.

Si tratta di una interpretazione più in linea con il tenore letterale della disposizione, che in alcun modo appare riferirsi ai termini c.d. disciplinari, cioè a quelli che generalmente la contrattazione collettiva individua come limite minimo di assenza oltre il quale è giustificato il licenziamento del lavoratore.

[22] Il tema è trattato nel Capitolo IX, Sezione I, Paragrafo 1.3 della Parte II del Manuale (pp. 370-371).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

È quindi **esclusa l'applicazione analogica dei termini più brevi previsti dal CCNL per il licenziamento disciplinare**, data la diversa natura e *ratio* degli istituti. Pertanto, secondo l'orientamento giurisprudenziale finora prevalente — pur in assenza di un intervento della giurisprudenza di legittimità — deve considerarsi inefficace la comunicazione risolutiva inviata dal datore prima della scadenza legale in assenza di specifica norma contrattuale; in tal caso ne deriva la continuità giuridica del rapporto e il diritto del lavoratore alla riammissione in servizio e al risarcimento del danno.

Anche il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, con **circolare n. 6** del **27 marzo 2025** ha sostenuto l'inapplicabilità del termine — inferiore a 15 giorni — previsto dal CCNL per l'assenza ingiustificata a fini disciplinari: in tal caso il rimedio per il datore di lavoro è rappresentato dall'esercizio del procedimento disciplinare, e non dall'attivazione del procedimento previsto in caso di c.d. dimissioni per fatti concludenti. Secondo il Ministero, resta comunque ferma «*la facoltà dei CCNL di disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso — e più favorevole — da quello fissato dalla norma per ricondurre all'assenza ingiustificata l'effetto risolutivo del rapporto*».

Deve aggiungersi che con la stessa circolare sopra citata il Ministero del Lavoro ha anche offerto un importante chiarimento relativo all'**ambito di applicazione** della disciplina qui esaminata: in base ad una lettura sistematica della normativa a tutela della maternità e della paternità, ha ritenuto non applicabile la disciplina di cui al comma 7-*bis* succitato ai casi di dimissioni che prevedono la convalida obbligatoria previsti dall'art. 55, d.lgs. n. 151/2001. Si tratta delle dimissioni rese dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Secondo il Ministero, «*le relative previsioni — imponendo un procedimento obbligato dinanzi all'Ispettorato anche per le dimissioni espresse — non consentono, pertanto, l'applicazione delle presunzioni di cui all'articolo 19 in esame, che regola le c.d. dimissioni implicite*».

9. Il c.d. Pacchetto *Omnibus* I (direttiva UE 2026/470).

La **direttiva (UE) 2026/470 del 24 febbraio 2026** ha introdotto sostanziali modifiche alle normative precedenti in materia di **sostenibilità ambientale e sociale delle imprese** (Direttive 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760)[23], riducendo l'ambito applicativo della disciplina e alleggerendo gli oneri imposti alle imprese.

La direttiva interviene sui requisiti di rendicontazione di sostenibilità (*CSRD*) e di *due diligence* (*CSDDD*).

In particolare vengono previsti gli obblighi di rendicontazione della *CSRD* solo per le imprese con oltre 1.000 dipendenti e con un fatturato superiore a 450 milioni di euro. Per le imprese extra-UE, vale se la casa madre supera i 450 milioni di fatturato nell'Unione. Sono escluse inoltre le PMI quotate, soppressi gli standard settoriali e introdotto un limite alle richieste informative verso i piccoli fornitori.

Per la *CSDDD*, l'ambito si restringe alle imprese con oltre 5.000 dipendenti e fatturato superiore a 1,5 miliardi. L'analisi dei rischi può essere mirata, è eliminato l'obbligo del piano di transizione climatica e soppresso il regime di responsabilità civile armonizzato. Le sanzioni restano di competenza nazionale, con il tetto massimo del 3% del fatturato mondiale. Il recepimento della *CSDDD* è posticipato al 26 luglio 2028, con obbligo di conformità per le imprese entro luglio 2029.

10. Le principali evoluzioni giurisprudenziali.

Ecco, infine, una selezione delle novità giurisprudenziali di particolare rilievo, emerse nell'ultimo anno.

[23] V. Capitolo IV, Paragrafo 5.9 della Parte I del Manuale (pp. 63-65).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

10.1. Il regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi nelle c.d. imprese minori.

In un caso di licenziamento illegittimo di una dipendente di una piccola impresa, il **Tribunale della Spezia** (**3 ottobre 2025, n. 241**, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2026, II, pp. 34 ss.) ha dato **concreta applicazione** ai **principi** affermati dalla sentenza della **Corte costituzionale 21 luglio 2025, n. 118**, che, dichiarando la parziale incostituzionalità dell'art. 9, c. 1, d.lgs. n. 23/2015, ha eliminato il tetto di 6 mensilità all'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese [24].

Il giudice di merito, nel caso di specie, ai fini della determinazione dell'indennità, ha valorizzato l'apprezzabile anzianità di servizio della lavoratrice licenziata — quasi cinque anni —, la dimensione dell'impresa — che, seppur "sotto soglia", nel tempo ha avuto quasi sempre, tenendo conto dei rapporti *part time*, un numero di dipendenti prossimo ai quindici (mediamente, oscillante da undici a quattordici) e più punti vendita — e le circostanze del caso concreto — caratterizzato da una situazione di sopravvenuta ostilità verso la ricorrente, per fatti nemmeno a lei direttamente riconducibili —, arrivando a riconoscere quindi un risarcimento basato su otto mensilità di retribuzione.

Rispetto all'**art. 9, d.lgs. n. 23/2015**, la **Corte costituzionale**, peraltro, con l'ordinanza **n. 131** depositata il **17 luglio 2026**, ha dichiarato **manifestamente inammissibile un'ulteriore questione di legittimità costituzionale** — sollevata dal Tribunale di Padova — relativa a tale disposizione, nella parte in cui prevedeva il limite massimo di sei mensilità per l'indennità spettante in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese. La Corte ha rilevato che la questione era ormai priva di oggetto, essendo il tetto risarcitorio già stato dichiarato incostituzionale dalla **sentenza n. 118/2025**. L'ordinanza conferma, dunque, gli effetti della precedente decisione, che ha eliminato il limite massimo di 6 mensilità per consentire al giudice di determinare un'indennità maggiormente adeguata alle peculiarità del caso concreto e alla funzione compensativa e deterrente della tutela, comunque entro i limiti di 18 e 6 mensilità derivanti dal dimezzamento del tetto massimo previsto rispettivamente dagli artt. 3, c. 1, e 4, c. 1, del decreto.

Sempre riguardo alle sanzioni avverso i licenziamenti illegittimi nell'ambito delle piccole imprese, ma con riferimento al regime applicabile ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act* (7 marzo 2015), il **Tribunale di Livorno**, con l'**ordinanza 12 febbraio 2026, n. 39** (in *Boll. Adapt*), ha sollevato **questione di legittimità costituzionale** riguardante l'**art. 8, l. n. 604/1966** [25] nella parte in cui prevede «un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto» e non «un massimo di 12 mensilità».

Secondo l'ordinanza, l'attuale limite è irragionevole e viola gli artt. 3, 4, 35, 41 e 117 Cost. (quest'ultimo in relazione alla Carta Sociale Europea): esso, infatti, impedirebbe un risarcimento adeguato, personalizzato e dissuasivo e tratterebbe in modo identico vizi di gravità diversa; inoltre, creerebbe una disparità ingiustificata tra vecchi e nuovi assunti, dal momento che per questi ultimi il tetto massimo all'indennità risarcitoria in seguito a Corte Cost. n. 118/2025 è molto più elevato (18 mensilità).

10.2. La Corte di giustizia e la c.d. direttiva salari.

Con la **sentenza 11 novembre 2025, C-19/23**, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha deciso la causa proposta dal Regno di Danimarca contro il Parlamento e il Consiglio dell'UE, pronunciandosi per la **(parziale) validità della direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (Dir. UE 2022/2041)** [26].

[24] Su tale sentenza della Consulta, v. Capitolo IX, Sezione IV, Paragrafo 4.7 della Parte II del Manuale (pp. 429-431).
[25] Sul regime sanzionatorio previsto dalla l. n. 604/1966 per le imprese minori, v. Capitolo IX, Sezione IV, Paragrafo 2 della Parte II del Manuale (pp. 410-411).
[26] Il tema è trattato nel Capitolo VII, Sezione V, Paragrafo 3.1 della Parte II del Manuale (pp. 340-343).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

La Corte ha respinto la tesi principale della Danimarca, che era stata fatta propria anche delle conclusioni dell'Avvocato Generale presso la CGUE, il quale si era espresso per l'annullamento integrale della direttiva, che avrebbe violato la **ripartizione delle competenze fra Unione e Stati membri** di cui all'art. 153 TFUE (con particolare riguardo al par. 5, che esclude espressamente dall'intervento legislativo europeo le materie della retribuzione e del diritto di associazione).

I giudici di Lussemburgo hanno infatti affermato l'insussistenza di tale violazione in quanto **la direttiva non impone livelli salariali né obbliga gli Stati a introdurre un salario minimo legale**, ma si limita **soltanto** a fissare **obblighi procedurali e di monitoraggio** che non violano il divieto per l'UE di intervenire direttamente in materia di retribuzioni, in particolare promuovendo la contrattazione collettiva e l'adozione di un quadro comune per la fissazione dei salari minimi adeguati.

La sentenza ha tuttavia accolto parzialmente il ricorso, annullando alcune parti dell'art. 5 della direttiva: a) da un lato il par. 2, che imponeva agli Stati di utilizzare come criteri per stabilire l'adeguatezza dei salari minimi legali almeno i quattro elementi elencati nel paragrafo stesso (cioè il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita; il livello generale dei salari e la loro distribuzione; il tasso di crescita dei salari; i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività); b) dall'altro il par. 3, che con riferimento ai meccanismi automatici di indicizzazione dei salari minimi legali previsti nei singoli ordinamenti, li condizionava a che l'applicazione di tali meccanismi non comportasse una diminuzione del salario minimo legale. La Corte ha ritenuto che i due paragrafi dell'art. 5 in questione incidessero in modo eccessivo sulla determinazione dei salari, violando così il riparto di competenze suindicato.

10.3. Disabilità, accomodamenti ragionevoli e tutela dei c.d. *caregivers* fra giurisprudenza nazionale ed eurounitaria.

Con la **sentenza 11 settembre 2025, C-5/24** (***Pauni***), la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, decidendo sulle questioni pregiudiziali proposte dal Tribunale di Ravenna, ha affermato la possibilità dell'integrazione di una **discriminazione indiretta** da parte della legge e del CCNL da applicarsi al caso *de quo*, che prevedeva un **comporto unico senza distinzione tra lavoratori disabili e non**. L'applicazione indistinta del medesimo comporto ai lavoratori disabili è infatti idonea in concreto a produrre una discriminazione indiretta a danno dei primi, posti in una condizione di particolare svantaggio di fronte all'applicazione di un comporto indifferenziato a causa dei rischi di **maggior morbilità**.

La sentenza ha ritenuto che può escludersi il contrasto di tale normativa con la **direttiva 2000/78/CE** a condizione che essa non ecceda quanto necessario a conseguire una finalità legittima — in questo caso consistente nell'accertarsi della capacità e della disponibilità dei lavoratori ad esercitare la loro attività professionale — e che non costituisca un ostacolo al pieno rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5 della direttiva citata, per quanto attiene in particolare all'obbligo datoriale di individuare e porre in essere "accomodamenti ragionevoli" per assicurare il principio di parità di trattamento dei lavoratori disabili.

La Corte ha affermato, infine, la centralità, nella valutazione della compatibilità della normativa interna con il diritto dell'Unione, dell'esame concreto demandato al giudice nazionale.

La sentenza si pone in continuità con diversi precedenti della stessa CGUE, a cui aderisce anche l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione [27].

Con un'altra rilevante pronuncia resa nella stessa data (**CGUE, 11 settembre 2025, C-38/24, *Bervidi***), la Corte di Giustizia si è inoltre pronunciata sulle questioni pregiudiziali provenienti da un giudizio promosso da una lavoratrice che aveva chiesto ripetutamente al datore di lavoro una modifica dell'orario, in quanto gli orari di lavoro e i turni non le consentivano di occuparsi del figlio minore,

[27] Il tema è affrontato nel Capitolo IX, Sezione II, Paragrafo 3.5 della Parte II del Manuale (pp. 379-381).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

affetto da una grave disabilità e da un'invalidità totale, che viveva con lei e che doveva seguire un programma di cure, con un orario fisso, il pomeriggio; la società non aveva dato seguito a tali richieste, concedendo soltanto alcuni adeguamenti delle condizioni di lavoro a titolo provvisorio.

La Corte ha affermato che in virtù del diritto dell'Unione in materia, e in particolare della direttiva 2000/78, deve ritenersi integrata una **discriminazione indiretta** anche se destinatario della stessa è un lavoratore non disabile che fornisce a un familiare disabile un'assistenza volta a consentire a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure necessarie (c.d. ***caregiver***). Secondo tale decisione, dunque, un datore di lavoro è tenuto, onde evitare l'integrazione di una discriminazione indiretta, ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, ai sensi dell'articolo 5 della succitata direttiva, nei confronti del lavoratore *caregiver*, purché non gli venga imposto un onere sproporzionato [28].

A tale indirizzo si è prontamente adeguata anche la giurisprudenza italiana (v., fra le altre, **Cass. 10 aprile 2026, n. 9104**, in *DeJure*).

10.4. La giurisprudenza sullo *staff leasing* in attesa della Corte di Giustizia.

Due tribunali italiani hanno sottoposto alla Corte di Giustizia dell'UE la questione della compatibilità del c.d. *staff leasing* (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) con la direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzie interinali.

Il **Tribunale di Reggio Emilia**, con **ordinanza di rinvio pregiudiziale del 7 novembre 2024** (in *Boll. Adapt*), ha posto un quesito modellato sul requisito della temporaneità, chiedendo se sia conforme alla direttiva l'assenza di limiti alla missione del medesimo lavoratore presso lo stesso utilizzatore. Il **Tribunale di Milano**, invece, con **ordinanza del 14 gennaio 2025** (in *www.wikilabour.it*), ha sollevato un quesito più articolato, incentrato sulla necessità di impedire ogni ipotesi di elusione dell'**obbligo di giustificazione dei licenziamenti**, che non si applica all'utilizzatore il quale, infatti, può sempre decidere liberamente di interrompere una missione: una situazione che il giudice ha qualificato come una sorta di "licenziabilità *ad nutum*" del lavoratore somministrato in *staff leasing*, incompatibile con l'obiettivo di sicurezza e di stabilità occupazionale perseguito dalla direttiva [29].

In attesa della pronuncia della Corte di Giustizia, permangono contrasti nella giurisprudenza. La sentenza del **Tribunale di Bari del 17 settembre 2025, n. 3213** (in *DeJure*) ha infatti affermato che lo *staff leasing* non rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/104/CE e, pertanto, il mancato rispetto del requisito della temporaneità nella missione a tempo indeterminato, laddove questa segua un'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione, non costituisce elusione della direttiva stessa. La **radicale inapplicabilità del limite della temporaneità allo *staff leasing*** è stata affermata anche dalla **sentenza** del **Tribunale di Brescia 11 marzo 2026, n. 419** (in *DeJure*).

10.5. Le c.d. collaborazioni etero-organizzate.

Con la **sentenza 31 ottobre 2025, n. 28772** (in *DeJure*), la **Corte di Cassazione** è tornata a pronunciarsi sulla questione della **qualificazione del rapporto dei c.d. *riders*** e dell'**interpretazione dell'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 81/2015** [30].

La recente decisione conferma l'orientamento proposto dalla Suprema Corte nel famoso e discusso primo arresto sul tema del 2020 (Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663) in riferimento alla versione originaria dell'articolo in esame (in seguito modificato dal d.l. n. 101/2019 e dalla relativa legge di conversione, n. 128/2019).

[28] Sul tema degli accomodamenti ragionevoli, v. Capitolo III, Paragrafo 4 della Parte II del Manuale (pp. 220-222); sul tema dei permessi e dei congedi per motivi di cura, v. Capitolo VIII, Paragrafo 6 della Parte II del Manuale (pp. 359-361).
[29] V. già Capitolo II, Paragrafo 6.4 della Parte II del Manuale (pp. 189-192).
[30] Sulle collaborazioni organizzate dal committente, v. Capitolo I, Sezione III, Paragrafo 2 della Parte II del Manuale (pp. 151-153).

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano, 2026

L'impalcatura interpretativa si basa sulla **lettura dell'art. 2 quale «norma di disciplina»**: con tale nozione, coniata nella sentenza del 2020, la Corte intende una disposizione che realizza una «"dissociazione" fra la qualificazione giuridica della fattispecie e la disciplina applicabile»; ne consegue che, ove sia accertata la ricorrenza concreta dei requisiti previsti dalla norma, la disciplina applicabile non è più quella che discenderebbe dal tipo contrattuale concordato dalle parti, bensì quella prevista dalla norma di disciplina stessa. La norma, secondo la Corte, perseguirebbe una funzione definita «rimediale», con l'obiettivo di estendere le tutele proprie della subordinazione anche a rapporti in una zona di confine fra subordinazione ed autonomia.

In conclusione **l'art. 2, ove ricorrano i requisiti ivi indicati, permette di applicare la disciplina della subordinazione anche a rapporti che, tuttavia, sono e restano di lavoro autonomo**.

Come detto, tale interpretazione è stata resa con riferimento alla versione originaria dell'art. 2, applicabile *ratione temporis* nei casi giudicati. Resta da capire quale applicazione troverà in sede giurisprudenziale il testo dell'art. 2 risultante dalla novella del 2019, su cui, a quanto consta, ancora non vi sono state pronunce.

Deve al tempo rammentarsi che rimane ferma la possibilità per il giudice di qualificare il rapporto controverso come subordinato quando le modalità attuative dello stesso depongano in tal senso (v., in questo senso, **Trib. Torino, 8 settembre 2026**, in *DeJure*).

10.6. Le prime decisioni sulla partecipazione gestionale dopo la l. n. 76/2025.

Il **Tribunale di Roma**, con **sentenza del 14 luglio 2026, n. 8209** (in *DeJure*), rigettando il ricorso presentato da una organizzazione sindacale, ha avuto modo di pronunciarsi per la prima volta su un caso di **partecipazione gestionale** [31].

La controversia originava infatti dall'unica, a quanto consta, esperienza partecipativa nell'ordinamento italiano, in cui sia stata prevista **l'inserzione di un rappresentante dei lavoratori nel Consiglio di Amministrazione della società**. Nel caso di specie si tratta di una società a controllo pubblico del Comune di Rieti che aveva già introdotto unilateralmente, con una mera modifica statutaria, tale forma di partecipazione interna prima dell'approvazione della l. n. 76/2025. Entrata in vigore tale legge, la società ha introdotto un regolamento elettorale in accordo solo con alcune organizzazioni sindacali. Sui potenziali profili di discriminatorietà dei requisiti per l'elettorato passivo (anzianità, permessi, distacco, pensionamento nel corso del mandato, ecc…) fissati da tale regolamento si è concentrato il ricorso *ex* art. 28, d.lgs. n. 150/2011 presentato dal sindacato, che è stato rigettato dal giudice di Roma, il quale ha escluso la sussistenza del carattere discriminatorio dei suddetti limiti del regolamento elettorale.

Il **Tribunale di Rieti** invece, sempre con riferimento alla medesima vicenda, con **decreto del 22 luglio 2026** (in *Boll. Adapt*) ha accolto un ricorso *ex* art. 28 St. lav. dichiarando l'antisindacalità della condotta datoriale consistente nella determinazione unilaterale del già citato regolamento elettorale, non fatto oggetto di contrattazione collettiva — come invece è previsto dall'art. 4, c. 2 della legge citata — ma soltanto inviato dalla società alle categorie delle organizzazioni sindacali con la mera richiesta di pareri e osservazioni.

[31] Il tema della partecipazione dei lavoratori, anche con riferimento alle novità apportate dalla l. n. 76/2025, è affrontato nel Capitolo IV, Paragrafo 5.10 della Parte I del Manuale (pp. 65-68).