

FOCUS LAVORO

Luglio 2026



ADVANT Nctm

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

2. NOVITA' LEGISLATIVE

3. NOVITA' GIURISPRUDENZIALI

- Infortunio del lavoratore colpito da una bottiglia lanciata da un collega: nessuna responsabilità datoriale per la condotta imprevedibile del terzo
- Esonero dal lavoro notturno del lavoratore che assiste un familiare disabile: irrilevante la gravità dell'handicap
- Retribuzione feriale: la Suprema Corte apre una breccia nel fronte dell'automatismo inclusivo delle voci del trattamento economico ordinario

1. Introduzione

Il seguente documento offre un'analisi delle principali novità in materia di diritto del lavoro, concentrandosi su aggiornamenti giurisprudenziali e normativi di rilevanza per i professionisti del settore.

L'obiettivo è fornire, attraverso una serie di brevi articoli, notazioni sintetiche su argomenti di attualità dettati dagli interventi del legislatore e dagli orientamenti oscillanti della giurisprudenza di merito e di legittimità.



2. Novità legislative

La legge 25 giugno 2026, n. 112, ha convertito il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, entrato in vigore lo scorso 1° maggio. Il testo definitivo risulta decisamente ampliato, rispetto alla versione originaria del decreto-legge, sia con l'introduzione di numerose disposizioni inedite che incidono su istituti centrali del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, sia con alcune modifiche del testo adottato dal Governo.

All'interno del complessivo quadro normativo così ottenuto è possibile cogliere, da un lato, il rafforzamento degli strumenti di flessibilità organizzativa delle imprese che viene coniugato con l'esigenza di garantire l'occupazione; dall'altro, la previsione di obblighi procedurali e di tutele a presidio della posizione dei lavoratori e della trasparenza delle relazioni sindacali.

Nella parte "nuova", cioè in quella che non trova riscontro nel testo iniziale del decreto, spiccano le misure riguardanti il distacco e il contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Quanto al primo, l'art. 16-*quater*, la cui rubrica recita "*Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva*", consente - in via sperimentale fino al 31 dicembre 2029 e in deroga all'articolo 30 del D.lgs. n. 276/2003 - il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, anche in mancanza dell'interesse del datore di lavoro distaccante (che invece, insieme alla temporaneità, ne costituisce il presupposto di legittimità), purché (i) le relative condizioni vengano stabilite nell'ambito di uno specifico accordo sindacale e (ii) l'utilizzo dell'istituto sia finalizzato a salvaguardare i livelli occupazionali o la continuità produttiva, la conservazione delle competenze professionali oppure a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, uso degli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

In sostanza, in considerazione delle finalità indicate dal legislatore, si tratta di uno strumento da utilizzare nella gestione delle imprese in crisi cui è sottesa una sorta di interesse (pubblico) alla conservazione dell'occupazione e al contenimento della spesa per gli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

In ogni caso, occorrerà attendere il decreto ministeriale - da emanare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione - che definirà i presupposti operativi e le modalità applicative della misura.

Con riguardo al secondo, è stato elevato, da 24 a 36 mesi, il limite massimo di durata delle missioni a termine svolte dal lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione: la modifica aumenta notevolmente gli spazi di utilizzo dell'istituto, pur mantenendo ferma la possibilità per la contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore di prevedere un diverso termine massimo di durata. L'intervento appare coerente con il più generale orientamento del legislatore volto a valorizzare la somministrazione quale strumento di flessibilità regolata, favorendo forme di occupazione stabile presso le agenzie per il lavoro e garantendo, al contempo, una maggiore continuità delle missioni presso gli utilizzatori.

La legge di conversione introduce altresì: (i) l'articolo 4-*bis*, che fissa in 12 mesi complessivi, per ciascun gruppo di imprese, la durata massima dei tirocini extracurricolari. La *ratio* è quella di evitare pratiche elusive consistenti nella successione di distinti tirocini presso società formalmente autonome ma sostanzialmente riconducibili al medesimo centro decisionale; (ii) l'articolo 6-*ter*, riguardante le graduatorie predisposte per il collocamento dei disabili, secondo il quale, qualora siano assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, essi mantengono la posizione in graduatoria fino alla trasformazione del rapporto o alla stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato; (iii) l'articolo 7-*bis*, che prevede una serie di obblighi procedurali destinati ad incidere sensibilmente sulle modalità di stipulazione dei contratti collettivi di prossimità: essi dovranno essere depositati presso il Ministero del lavoro e il CNEL; quelli che prevedono discipline peggiorative



rispetto alla normativa legale o contrattuale comportano, per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, l'obbligo della sottoscrizione presso l'ITL territorialmente competente; qualora i contratti contengano trattamenti di peggior favore, le imprese sono tenute ad informare i lavoratori entro 3 giorni dalla loro sottoscrizione.

Venendo alle modifiche delle norme già presenti nel decreto-legge, viene immediatamente in rilievo quella riguardante l'articolo 7, nel quale è stato precisato che il "*trattamento economico complessivo*" comprende tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, previste dalla contrattazione collettiva, incluse le mensilità aggiuntive, le indennità fisse e continuative, il *welfare* contrattuale e gli ulteriori istituti aventi contenuto economico; non vi rientrano invece le voci retributive discrezionali e variabili attribuite individualmente ai lavoratori.

Altrettanto significative sono le modifiche apportate all'articolo 10, con le quali il legislatore interviene su una questione da tempo centrale nel sistema delle relazioni industriali: il ritardo nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La nuova formulazione del comma 1 rafforza il ruolo dell'autonomia collettiva, affidando alle parti sociali il compito di individuare procedure e strumenti idonei a favorire la tempestività dei rinnovi nonché meccanismi diretti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo di vacatio contrattuale, cui si affianca uno specifico strumento di carattere suppletivo destinato a operare in assenza di diverse previsioni contrattuali. Il comma 2 stabilisce infatti che, nell'ipotesi di mancato rinnovo del contratto collettivo entro i primi 9 - precedentemente 12 - mesi dalla sua naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate automaticamente in misura pari al 50% (in precedenza l'adeguamento non superava la misura del 30%) della variazione dell'indice IPCA-NEI (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato al Netto degli Energetici Importati), prima il criterio di riferimento era l'IPCA, quale anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo che sarà successivamente determinato dalle parti collettive. Per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e per quelli sanitario e sociosanitario convenzionati con il Servizio sanitario nazionale, il legislatore ha invece previsto una disciplina differenziata, rimettendo alla contrattazione collettiva la determinazione della misura dell'adeguamento sulla base di specifici indicatori economici settoriali, entro il limite massimo stabilito dalla legge.

3. Novità giurisprudenziali

Infortunio del lavoratore colpito da una bottiglia lanciata da un collega: nessuna responsabilità datoriale per la condotta imprevedibile del terzo

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza del 15 giugno 2026, n. 19859

Con l'ordinanza in esame la Suprema Corte è tornata ad occuparsi dei confini della responsabilità datoriale per gli infortuni occorsi sul luogo di lavoro, escludendo che il datore di lavoro possa essere chiamato a rispondere delle conseguenze di una condotta abnorme e imprevedibile posta in essere da un terzo, ancorché l'evento si sia verificato all'interno dei locali aziendali.

Il caso trae origine dal seguente episodio: l'infortunato e alcuni colleghi – dipendenti di due diverse società cooperative operanti nel medesimo sito – avevano trascorso la pausa pranzo in una stanza non adibita a lavorazione, arredata con il minimo necessario, nella quale si trovavano bicchieri di plastica e bottiglie di vetro. Un operaio, per gioco, aveva colpito con un pallone il volto di un collega che aveva reagito lanciando una bottiglia di vetro vuota all'indirizzo del primo, colpendo però per errore alla testa un altro lavoratore.

Quest'ultimo ha quindi agito in giudizio nei confronti dell'autore del lancio, del proprio datore di lavoro e del datore di lavoro del danneggiante. La sentenza del Tribunale - che aveva accolto la domanda unicamente nei confronti dell'autore materiale del fatto, ai sensi dell'art. 2043 c.c., escludendo ogni responsabilità dei due datori di lavoro – è stata confermata in appello.

La pronuncia della Cassazione si segnala per un duplice ordine di ragioni.

In primo luogo, perché estende alla condotta del terzo la logica sottesa al c.d. rischio elettivo, tradizionalmente riferita al comportamento dello stesso lavoratore infortunato. La decisione si presta a essere letta nel senso che la condotta abnorme e imprevedibile del terzo – laddove introduca un rischio diverso da quello lavorativo, ovvero elevi il rischio lavorativo preesistente a un livello radicalmente esorbitante rispetto a quello originario – è idonea a "interrompere" il nesso di causalità materiale (ricostruito, anche in sede civile, alla stregua degli artt. 40 e 41 c.p.) tra l'attività lavorativa e il danno, collocandolo all'esterno dell'area di rischio presidiata dall'art. 2087 c.c., cioè al di fuori della "sfera di competenza" del garante primario della sicurezza in azienda.

In secondo luogo, perché ribadisce che il presupposto centrale della responsabilità indiretta del datore di lavoro ex art. 2049 c.c. per il fatto dannoso commesso dal dipendente è la sussistenza di un nesso di "occasionalità necessaria" tra l'illecito e il rapporto di lavoro che vincola i due soggetti. Nesso che – secondo il Supremo Collegio – non può ritenersi integrato per il solo fatto che l'episodio si sia consumato nell'ambiente di lavoro, occorrendo che le mansioni affidate al dipendente abbiano reso possibile o comunque agevolato la condotta che ha prodotto il danno al terzo.

Il passaggio di maggiore interesse dell'ordinanza attiene alla delimitazione dell'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro. La Corte - muovendo dal proprio consolidato orientamento in tema di rischio elettivo, secondo cui la responsabilità datoriale è esclusa quando il lavoratore infortunato abbia tenuto un contegno irragionevole ed inopinabile rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così che il suo comportamento si pone come causa esclusiva dell'evento creando condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere - perviene alla conclusione che tali considerazioni valgono anche per la condotta abnorme e imprevedibile posta in essere da un terzo che non è parte del rapporto di lavoro, ove la stessa operi quale serie causale autonoma, da sola idonea a determinare le conseguenze lesive. Pertanto, qualora l'incidente, pur collegato topograficamente e temporalmente all'attività lavorativa, derivi dal comportamento colposo e non prevedibile di un terzo, in alcun modo ricollegabile alle incombenze di lavoro e ai rischi ad esse connessi, deve ritenersi interrotto il nesso di causalità.

Il principio conferma che l'art. 2087 c.c., pur fungendo da norma di chiusura del sistema prevenzionistico, non vale a configurare un'ipotesi di responsabilità oggettiva.

Quanto alla posizione del datore di lavoro dell'autore del fatto, la Corte sottolinea ancora una volta che la responsabilità indiretta di cui all'art. 2049 c.c. postula l'esistenza di un rapporto di occasionalità necessaria tra le mansioni assegnate al dipendente e l'infortunio che, nella specie, deve essere escluso dato che il lancio della bottiglia, nel contesto di un gioco, non presenta alcun collegamento funzionale con la prestazione lavorativa del danneggiante.

In conclusione, la condotta del terzo – ritenuta eziologicamente assorbente rispetto alla produzione dell'evento – non rappresenta in alcun modo la concretizzazione di un "rischio lavorativo" e tale corretta precisazione non vale certo ad attenuare la portata degli obblighi prevenzionistici, circoscrivendone solo il perimetro.

Esonero dal lavoro notturno del lavoratore che assiste un familiare disabile: irrilevante la gravità dell'handicap

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza del 16 giugno 2026, n. 20229

La fattispecie sottoposta al vaglio della Suprema Corte riguarda l'ambito di applicazione dell'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003 in tema di limitazioni allo svolgimento del lavoro notturno.

I giudici di primo e secondo grado avevano accertato il diritto di un lavoratore, coniugato e convivente con persona affetta da disabilità non grave, a non svolgere lavoro notturno, condannando la società a non adibirlo ai turni di notte. La Cassazione ha rigettato il ricorso proposto dalla società, confermando il proprio precedente (n. 12649/2023), già posto a fondamento delle decisioni di merito.

Il presupposto del beneficio, osserva la Corte, è la sola condizione di "*soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104*", cui l'art. 11, comma 2, rinvia senza ulteriori specificazioni. E poiché, secondo la medesima legge, è già disabile chi presenta le menomazioni descritte dall'art. 3, comma 1, la "connotazione di gravità" di cui al comma 3 costituisce un *quid pluris*, non richiesto ai fini dell'esonero dal lavoro notturno. Né può pervenirsi a diversa conclusione solo perché la norma esige che il disabile sia "a carico" del lavoratore: tale locuzione, infatti, descrive semplicemente una relazione di assistenza fra i due soggetti, senza esprimere alcuna indicazione sul grado della minorazione, e non implica dunque quell'assistenza permanente, continuativa e globale propria della sola situazione di gravità.

A sostegno dell'esegesi, la Corte valorizza il corretto rapporto tra interpretazione letterale e interpretazione sistematica: quest'ultima può sciogliere il dubbio generato da una disposizione equivoca, ma non consente di anteporre al significato proprio delle parole una condizione di applicabilità che il legislatore non ha previsto. Vale, in altri termini, il canone *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*: laddove il legislatore ha inteso riconoscere un beneficio collegandolo alla gravità dell'handicap, lo ha detto in modo esplicito – come per i permessi e per i limiti al trasferimento (art. 33 della legge n. 104/1992) – mentre, con riguardo all'esonero dal lavoro notturno, non ha dato alcun'altra indicazione.

Questa lettura della norma, aggiunge la Corte, risulta anche più coerente con il quadro costituzionale e sovranazionale di massima protezione della persona con disabilità e delle relazioni di assistenza che ne rendono possibile l'inclusione familiare e sociale.

Su queste basi la Corte disattende la tesi restrittiva – sostenuta da una pronuncia del Consiglio di Stato (Sez. II, n. 8798/2022) nella quale viene posto l'accento sulla circostanza che, a fruire dell'esenzione, sono soltanto i lavoratori con il disabile a proprio carico – che circoscriverebbe il beneficio ai soli casi di *handicap* grave e che non trova riscontro neppure nel sopravvenuto decreto legislativo n. 62/2024, nel quale non sono contemplate disposizioni che subordinano l'esonero dal lavoro notturno al requisito di gravità della disabilità.

Retribuzione feriale: la Suprema Corte apre una breccia nel fronte dell'automatismo inclusivo delle voci del trattamento economico ordinario

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza dell'8 giugno 2026, n. 18529

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza in commento, interviene nuovamente sul tema della determinazione della retribuzione dovuta durante il periodo di ferie annuali, con particolare riguardo alla computabilità, nella base di calcolo del trattamento feriale, di emolumenti variabili o accessori collegati all'esecuzione della prestazione lavorativa.

La pronuncia, pur muovendo dall'ormai consolidato principio di matrice eurounitaria secondo cui la retribuzione feriale deve porre il lavoratore in una situazione economicamente paragonabile a quella ordinaria, introduce - o, quantomeno, valorizza con inedita nettezza - un limite applicativo di significativa portata: non ogni scostamento tra retribuzione ordinaria e retribuzione feriale è, di per sé solo, sufficiente a fondare il diritto all'inclusione delle voci rivendicate, occorrendo invece verificare se la mancata corresponsione delle stesse sia concretamente idonea a produrre un effetto dissuasivo rispetto all'effettivo godimento delle ferie, tale da porsi in contrasto con la funzione protettiva garantita dall'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e dall'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Nel caso sottoposto alla Suprema Corte, un macchinista dipendente di una società ferroviaria aveva agito per ottenere l'inclusione, nella retribuzione feriale, dell'indennità per assenza dalla residenza e della parte variabile dell'indennità di utilizzazione professionale. La Corte di Appello di Torino, riformando la decisione di primo grado, aveva rigettato la domanda, osservando che l'incidenza complessiva delle voci rivendicate era pari ad appena il 3,37% della retribuzione e, dunque, così contenuta da escludere che il loro mancato riconoscimento potesse assumere rilievo deterrente rispetto alla fruizione delle ferie.

Il Supremo Collegio, investito della questione, ha richiamato sia la propria consolidata giurisprudenza, sia quella della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ribadendo che la retribuzione dovuta durante il periodo di godimento delle ferie annuali deve comprendere *"qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore"*. In tale ottica, tanto la componente variabile dell'indennità di utilizzazione professionale quanto l'indennità per assenza dalla residenza rientrerebbero astrattamente tra le voci suscettibili di essere incluse nella retribuzione feriale, perché strettamente connesse alle mansioni tipiche del personale viaggiante.

Tuttavia - ed è questo il passaggio maggiormente significativo - la Corte reputa immune da censure la decisione dei Giudici di merito nella parte in cui ha escluso, in concreto, l'effetto deterrente della mancata inclusione di tali sole voci. La *ratio decidendi* dell'ordinanza non si fonda, quindi, sulla negazione del collegamento funzionale tra le indennità rivendicate e la prestazione lavorativa, bensì sulla valutazione del *quantum* dello scostamento retributivo, giudicato talmente esiguo da non incidere sulla scelta di fruire del riposo annuale.

La Cassazione sconfessa così quella giurisprudenza che, negli ultimi anni, sembrava orientata a ritenere pressoché automatica l'inclusione nella retribuzione feriale di tutte le voci connotate da continuità, non occasionalità e nesso funzionale con le mansioni svolte. L'ordinanza, invece, restituisce centralità al profilo teleologico della disciplina: il diritto alla retribuzione feriale piena non è finalizzato a garantire una perfetta identità aritmetica tra trattamento ordinario e trattamento dovuto durante le ferie, bensì a impedire che una diminuzione retributiva possa dissuadere il lavoratore dall'esercizio effettivo del diritto al riposo.

In ciò la decisione si pone in linea di continuità con il precedente rappresentato dalla sentenza della Corte d'Appello di Roma del 26 febbraio 2026 che aveva già valorizzato l'effetto dissuasivo quale elemento centrale della fattispecie, giungendo a rigettare la domanda dei lavoratori in ragione della mancata allegazione, sin dall'atto introduttivo, di circostanze idonee a dimostrare che l'esclusione di talune indennità dalla retribuzione feriale li avesse effettivamente indotti, o potesse indurli, a rinunciare alle ferie.

In conclusione, l'ordinanza de qua segna un significativo arresto rispetto all'orientamento formatosi in materia di retribuzione feriale. La Suprema Corte, pur collocandosi nel solco dei propri precedenti e della giurisprudenza della Corte di Giustizia, ne offre una lettura meno automatica, rimettendo al giudice di merito la verifica della reale incidenza della mancata inclusione di determinate voci. La prospettiva che ne emerge è quella di una tutela non già indifferenziata e aritmetica, bensì funzionale: ciò che rileva non è la mera difformità tra due grandezze retributive, ma la sua concreta capacità di comprimere, anche indirettamente, l'effettività del diritto alle ferie.



ADVANT Nctm

Your Employment Advantage

