FOCUS LAVORO

Novembre 2026



ADVANT Nctm

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE

2 NOVITA' LEGISLATIVE

- intelligenza artificiale e rapporto di lavoro: gli articoli 40, 41 e 42 del d.lgs. 7 ottobre 2026, n.179. e l'esperienza dei lavoratori di piattaforma

3 NOVITA' GIURISPRUDENZIALI

- L'indennità di trasferta va corrisposta solo se la prestazione viene svolta, per un limitato periodo di tempo, in un luogo di lavoro diverso da quello abituale
- Il commercialista "consulente" che dirige l'area amministrativa: la Cassazione conferma la subordinazione dirigenziale e la non assorbibilità di TFR e preavviso
- Incapacità naturale del lavoratore e impugnativa del licenziamento: le sezioni unite intervengono dopo la decisione n. 111/2025 della Corte Costituzionale
- Il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi nelle imprese di picccole dimensioni

1.Introduzione

Il seguente documento offre un’analisi delle principali novità in materia del lavoro, concentrandosi su aggiornamenti giurispudenziali 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 giurispudenza di merito e di legittimità.



2.Novità legislative

Intelligenza artificiale e rapporto di lavoro: gli articoli 40, 41 e 42 del d.lgs. 7 ottobre 2026, n. 179, e l'esperienza dei lavoratori di piattaforma

Flavia Ferri
Mariateresa Villani Miglietta

Il decreto legislativo de quo, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 234 dell'8 ottobre 2026 ed entrato in vigore il successivo 23 ottobre, si inserisce nel quadro di adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) 2024/1689, anche noto come AI Act, mediante la definizione dei poteri delle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale (l'AgID, Agenziaper l'Italia Digitale, e l'ACN, Agenzia perla Cybersicurezza Nazionale) – ripartendo, in particolare, tra ACN, Banca d'Italia, CONSOB, IVASS e Garante della Privacy le competenze in materia di vigilanza del mercato - e il coordinamento della disciplina europea con le normative di settore, nel pieno rispetto dei principi di garanzia antropocentrica e di uso corretto, trasparente e responsabile dei sistemi.
In questo quadro si collocano gli articoli 40, 41 e 42, dedicati alla materia del lavoro e inseriti nel capo III, le cui disposizioni assumono particolare rilievo in ragione della loro incidenza sull'organizzazione dell'attività lavorativa e sull'esercizio in concreto dei poteri datoriali attraverso il ricorso a sistemi di intelligenza artificiale.

1.Articolo 40: la pubblica amministrazione e il capitale umano
L'articolo 40 affida al Ministro per la pubblica amministrazione il compito di indirizzare e coordinare le politiche di reclutamento e di formazione (di base, continua e alta) e riqualificazione professionale dei dipendenti pubblici sostenendo, da un lato, l'introduzione e la diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale per l'innovazione organizzativa, la semplificazione amministrativa e l'accelerazione dei procedimenti e definendo, dall'altro, il quadro minimo di competenze richieste al personale pubblico.
La disposizione, pur avendo natura programmatica, evidenzia come l'adozione dei sistemi di intelligenza artificiale non possa essere considerata un mero processo di innovazione tecnologica, ma debba accompagnarsi a un più ampio percorso di trasformazione organizzativa, fondato sulla qualificazione e sull'aggiornamento delle competenze delle persone. In questa prospettiva, la lettura sistematica con il successivo articolo 42 consente di attribuire alla formazione un ruolo che va oltre quello di un semplice adempimento formale, configurandola come elemento essenziale per garantire un impiego consapevole e responsabile degli strumenti algoritmici nell'organizzazione del lavoro.

2. Articolo 41: la decisione resta affidata alla persona, a pena di nullità
L'articolo 41 rappresenta il fulcro della disciplina perché interviene direttamente sulle modalità dei processi decisionali che si riflettono sulla gestione del rapporto di lavoro quando il datore utilizza sistemi di intelligenza artificiale, stabilendone i limiti e ponendo una serie di garanzie a tutela del lavoratore.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 22 del regolamento (UE) 2016/679, che riconosce alle persone fisiche il diritto di non essere sottoposte a decisioni basate unicamente su un trattamento automatizzato, il datore di lavoro è tenuto a garantire che le decisioni relative alla costituzione, alla modificazione o alla risoluzione del rapporto di lavoro - comprese quelle concernenti i provvedimenti disciplinari e la valutazione della prestazione - non siano assunte esclusivamente sulla base di operazioni automatizzate, dovendo essere rimesse alla valutazione finale di una persona fisica, chiamata a esercitare un potere effettivo e autonomo, con l'ulteriore precisazione che tale divieto non può essere derogato neppure con il consenso del lavoratore.



Il ricorso ai sistemi di intelligenza artificiale incontra il limite del rispetto della dignità e riservatezza del lavoratore, nonché dell'osservanza del principio di non discriminazione.

L'aspetto fondamentale della disposizione consiste nell'aver affermato il principio che l'esercizio dei poteri datoriali non può essere delegato integralmente alla macchina, essendo necessaria la supervisione umana che, lungi dal ridursi alla mera ratifica dell'esito prodotto dal sistema, deve tradursi concretamente in una decisione "effettiva"ed "autonoma" – frutto di una reale valutazione delle circostanze del caso - che ben potrebbe discostarsi dalla raccomandazione algoritmica.
La supremazia della persona sulla macchina è presidiata dalla sanzione della nullità delle decisioni datoriali, tra le quali il legislatore ha voluto menzionare specificamente il licenziamento separandolo, nel testo della norma, da tutte le altre che invece sono indicate genericamente e accomunate indistintamente.

Sul versante della trasparenza, il comma 3 impone al datore di lavoro di adempiere, prima dell'avvio del trattamento, agli obblighi informativi previsti dall'articolo 1-bis del d.lgs. 152/1997 e riconosce al lavoratore il diritto di ottenere, su richiesta e con l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, dalla quale risultino l'eventuale incidenza del sistema sul processo decisionale e i principali parametri considerati. La trasparenza assume così una valenza sostanziale poiché non è finalizzata solo a informare il lavoratore dell'impiego di strumenti automatizzati, avendo altresì lo scopo di rendere comprensibili le ragioni della decisione per consentirne un'effettiva verifica.

3. Articolo 42: l'intelligenza artificiale come fattore di rischio organizzativo e produttivo
L'articolo 42 affida al Ministero del lavoro, nell'ambito delle competenze attribuite dal d.lgs. 81/2008, il coordinamento delle misure volte a garantire che l'introduzione e l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nei contesti lavorativi rispettino i principi di tutela della salute e della sicurezza.
Il comma 2 della disposizione in esame richiede di includere nel documento di valutazione dei rischi (DVR) l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in grado di incidere "sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza". Il datore di lavoro, inoltre, ha il dovere di assicurare un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori sui rischi specifici collegati all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale e sulle misure di prevenzione adottate, mentre il Ministero, in raccordo con l'Ispettorato nazionale del lavoro, è deputato a promuovere un utilizzo responsabile di tali sistemi anche ai fini della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La norma riconosce dunque che i rischi connessi all'intelligenza artificiale non si esauriscono nella mera dimensione tecnologica, ma possono derivare dalle trasformazioni che tali sistemi determinano nell'organizzazione del lavoro e nelle concrete modalità di svolgimento della prestazione. La valutazione deve quindi considerare anche le possibili ricadute sull'equilibrio psicofisico e sulla sicurezza dei lavoratori dell'intensificazione dei ritmi produttivi, dello stress associato al controllo continuativo, del monitoraggio e della geolocalizzazione, nonché dell'assegnazione automatizzata dei compiti. Il documento di valutazione dei rischi diviene così la sede in cui esaminare in modo sistematico l'impatto dell'intelligenza artificiale sull'ambiente lavorativo, individuando le misure necessarie a prevenire i pericoli che da essa possono derivare.

4. L'esperienza riguardante i lavoratori di piattaforma

Il decreto legislativo 7 ottobre 2026, n. 179 viene ad inserirsi a pieno titolo nel dibattito sviluppatosi intorno al lavoro gestito mediante piattaforme digitali, nell'ambito del quale non si è mancato di evidenziare le criticità legate al management algoritmico.

La giurisprudenza è intervenuta in numerosi casi, specialmente con riguardo alla prestazione lavorativa dei rider, per arginare abusi e affermare diritti, garantendo ai lavoratori di piattaforma trattamenti normativi ed economici più adeguati.

Allo stesso modo, il Garante della Privacy ha sanzionato comportamenti posti in essere in palese violazione della normativa sul trattamento dei dati.

Il legislatore non è rimasto inerte e, a sua volta, ha adottato provvedimenti volti, da un lato, ad evitare lo sfruttamento di tali lavoratori e, dall'altro, a rafforzarne le tutele.

Non sembra allora azzardato dire che tutto ciò che è stato creato - in termini di divieti, garanzie e tutele - attorno alla figura dei lavoratori di piattaforma ha costituito il viatico per il decreto legislativo in questione che si è mosso nel solco già tracciato dai precedenti atti normativi.



3.Novità giurisprudenziali

L’indennità di trasferta va corrisposta solo se la prestazione viene svolta, per un limitato periodo di tempo, in un luogo diverso da quello abituale

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza del 6 ottobre 2026, n. 26315

Con l’ordinanza in questione, resa in una fattispecie di interposizione illecita di manodopera, la Suprema Corte ha avuto occasione di intervenire ancora una volta sulla differenza fra “trasferta” e “trasferimento”. La distinzione va ravvisata nel fatto che la prima “è indefettibilmente caratterizzata dalla temporaneità dell'assegnazione del lavoratore ad una sede diversa rispetto a quella abituale”, mentre il secondo comporta “un mutamento definitivo e non temporaneo del luogo di lavoro”.

La ratio della relativa indennità è quella di compensare i disagi personali e logistici, nonché i maggiori oneri, ai quali va incontro il lavoratore quando è chiamato ad espletare momentaneamente l’attività lavorativa altrove rispetto alla sede in cui esegue di norma la propria prestazione. In altri termini, “la trasferta è una situazione temporanea che rende tuttavia di per sé più gravosa la prestazione e comporta per il lavoratore la necessità di sopportare delle spese (per i pasti, il pernottamento, i mezzi di trasporto ed altro) nell’interesse del datore di lavoro” (così Cass., 5 agosto 2025, n.22594). Al contrario, in caso di trasferimento, la nuova sede sostituisce stabilmente quella precedente e questa stabilità della nuova assegnazione esclude il trattamento proprio della trasferta.

L’essere l’indennità di trasferta sottoposta ad un peculiare regime fiscale e contributivo impone un accertamento rigoroso dei presupposti di fatto che ne legittimano la corresponsione. In quest’ottica, la Cassazione, con un orientamento che può dirsi consolidato, ha sottolineato che sono irrilevanti la residenza del lavoratore e la sede legale dell’azienda dato che, ciò che conta, è solo ed esclusivamente il luogo di svolgimento dell’attività lavorativa.

Pertanto, tale indennità non spetta a chi esplica in maniera fissa e continuativa la propria attività presso una determinata località, anche se la sede di servizio risulti formalmente fissata in luogo diverso dove, peraltro, il lavoratore non ha alcuna necessità di recarsi per l’espletamento delle mansioni affidategli (cfr., in tal senso, Cass., 8 luglio 2020, n. 14380, richiamata dalla pronunzia in commento).

Nel caso di specie dall’istruttoria era emerso che l’attività dei lavoratori ai quali era stata versata l’indennità era svolta stabilmente e con continuità presso la società, sicché la Corte d’Appello, con la sentenza confermata dal Supremo Collegio, aveva escluso, correttamente, la configurabilità della trasferta.

Il commercialista “consulente” che dirige l’area amministrativa: la Cassazione conferma la subordinazione dirigenziale e la non assorbibilità di TFR e preavviso

Corte di Cassazione, sezione lavoro, ordinanza del 17 agosto 2026, n. 24668

Roberto Rufo

Con l’ordinanza in esame la Suprema Corte ribadisce che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, le concrete modalità di svolgimento della prestazione prevalgono sul nomen iuris adottato dalle parti, anche quando il contratto di consulenza sia stato predisposto dallo stesso prestatore. Nel lavoro dirigenziale la subordinazione si presenta in forma attenuata e va accertata verificando il coordinamento funzionale della prestazione con gli obiettivi dell’organizzazione aziendale. La Corte precisa inoltre che, una volta riqualificato il rapporto, il principio dell’assorbimento non si applica né al TFR né all’indennità sostitutiva del preavviso, perché entrambi maturano alla cessazione del rapporto.

Nel caso di specie, un dottore commercialista aveva lavorato per una società nell’ambito di un rapporto formalmente qualificato come consulenza professionale, ma egli sosteneva di averlo svolto con le modalità proprie del lavoro subordinato, dirigendo l’area amministrativa e finanziaria. Il contratto di consulenza, stipulato il 1° febbraio 2004 per la durata di un anno, si era in realtà protratto in modo continuativo ed esclusivo. Per tutto il periodo il professionista era stato stabilmente inserito nell’organizzazione aziendale, aveva assunto responsabilità gestionali, coordinato uffici e risorse e fatto costante riferimento all’amministratore unico. Chiedeva quindi l’accertamento della natura subordinata del rapporto con inquadramento dirigenziale, il pagamento di differenze retributive, preavviso e TFR, nonché il risarcimento per l’illegittimità del recesso.

Per la società il rapporto aveva invece natura autonoma e, a dimostrazione di ciò, essa richiamava il titolo contrattuale, la qualificazione professionale del ricorrente, la remunerazione a fattura e l’assenza di vincoli di subordinazione.

Il Tribunale di Roma aveva accertato l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale e riconosciuto l’indennità sostitutiva del preavviso e il TFR. La Corte d’Appello aveva confermato la decisione. Con l’ordinanza n. 35687/2021, tuttavia, il Supremo Collegio aveva cassato con rinvio per carenza di motivazione sulla valutazione del nomen iuris. Il giudice d’appello aveva infatti valorizzato quasi esclusivamente gli elementi di eterodirezione, senza spiegare perché non attribuisse peso alla circostanza che fosse stato lo stesso professionista a predisporre il contratto di consulenza.



In sede di rinvio la Corte territoriale ha confermato nuovamente la natura subordinata e dirigenziale del rapporto. Ha preso le mosse dal contratto del 2004, che prevedeva una consulenza autonoma limitata a specifici interventi, e ha rilevato un netto scostamento tra l'assetto negoziale pattuito e quello concretamente attuato. Dall'istruttoria era emerso che il professionista dirigeva il settore amministrativo e finanziario, coordinava il personale, impartiva istruzioni ai dipendenti e operava come referente interno ed esterno della società. Hanno pesato anche altri elementi:

- la presenza quotidiana in azienda per circa nove anni;
- l'utilizzo esclusivo di strutture e mezzi aziendali;
- l'assenza, in capo a lui, di rischio imprenditoriale;
- il rapporto costante con l'amministratore unico, dal quale riceveva direttive e al quale riferiva l'attività svolta.

Non sono stati invece ritenuti decisivi il possesso della partita IVA, l'iscrizione all'albo, la titolarità di uno studio professionale e l'elevato compenso. Secondo il giudice del rinvio, sono tutti elementi compatibili anche con un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale.

La società ha quindi proposto un nuovo ricorso per cassazione, articolato in sei motivi, che la Suprema Corte ha rigettato integralmente.

L'ordinanza merita attenzione per tre ordini di ragioni.

In primo luogo, perché chiarisce i poteri del giudice del rinvio. Richiamando Cass. S.U. n. 18303/2020, la Corte afferma che, nel caso di rinvio per vizio di motivazione, quei poteri comprendono la libera valutazione dei fatti già accertati e l'indagine su fatti ulteriori. Restano soltanto due limiti: il divieto di fondare la decisione sugli stessi elementi già censurati e quello di rimettere in discussione fatti che il principio di diritto presuppone come pacifici o definitivamente accertati. Il dictum rescindente non imponeva dunque di dare prevalenza al nomen iuris, bensì di verificare se il contratto si fosse tradotto in un comportamento delle parti coerente con il programma negoziale. Il giudice del rinvio ha svolto questa verifica alla luce dell'intero compendio probatorio e l'esito negativo ha confermato la prevalenza del dato fattuale. Né vi era spazio, osserva la Corte, per valorizzare la scrittura del 2004 oltre la sua scadenza nel gennaio 2005, quando i suoi effetti dovevano ritenersi cessati. È stata esclusa anche la riconducibilità del rapporto al lavoro a progetto ex art. 61 D.Lgs. n. 276/2003, mancandone uno specifico.

In secondo luogo, perché riafferma la nozione di subordinazione attenuata propria del lavoro dirigenziale. In questo ambito il dirigente gode di ampi margini di autonomia. Il potere direttivo si esprime perciò non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma in indicazioni generali di carattere programmatico. Il requisito caratterizzante diventa allora il coordinamento funzionale della prestazione con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale (Cass. n. 3640/2020). Quel coordinamento si accerta attraverso indici sussidiari: la continuità della prestazione, la retribuzione periodica, l'assenza di rischio d'impresa e l'inserimento stabile nella struttura produttiva. Quanto all'inquadramento, la qualifica dirigenziale è stata riconosciuta in considerazione dei seguenti fattori: il rapporto diretto con l'amministratore unico senza intermediazione di altri dirigenti, la responsabilità autonoma del settore amministrativo, contabile e finanziario, la partecipazione alle riunioni con gli altri dirigenti. Decisivi sono stati soprattutto i poteri di rappresentanza, che permettevano di impegnare la società verso banche e terzi in forza di procure e deleghe. Secondo la Corte, proprio questo elemento, unitamente alla direzione autonoma di un settore essenziale, vale a distinguere il dirigente dal quadro, figura intermedia che normalmente non esercita tali poteri.

In terzo luogo, perché esclude l'assorbimento delle indennità di fine rapporto (TFR e indennità sostitutiva del preavviso). A dire della società, i compensi professionali corrisposti, superiori ai minimi contrattuali, dovevano ritenersi comprensivi di tali emolumenti. La Corte richiama un proprio precedente (Cass. n. 5552/2011) per stabilire nuovamente che, accertato il vincolo della subordinazione in contrasto con la qualificazione autonoma del rapporto data dalle parti, il principio dell'assorbimento non opera per le indennità che maturano alla sua cessazione.

In conclusione, la pronuncia offre ai datori di lavoro un'indicazione operativa di sicuro interesse. L'elevata qualificazione del professionista, l'iscrizione all'albo, la titolarità della partita IVA e persino la paternità del contratto di consulenza non mettono al riparo dalla riqualificazione quando il rapporto si svolge, in concreto, con le modalità della subordinazione attenuata, propria del lavoro dirigenziale. Il rischio economico non si esaurisce nelle differenze retributive: i compensi già versati non possono essere utilizzati per neutralizzare TFR e preavviso. Prudenza suggerisce quindi di monitorare con attenzione gli incarichi di consulenza conferiti a figure apicali, specialmente se protratti oltre la scadenza originaria. Occorre verificare in particolare che l'autonomia pattuita trovi riscontro nei fatti: mancanza di presenza quotidiana in azienda, di coordinamento del personale, di poteri di rappresentanza e di un riporto gerarchico stabile verso l'organo amministrativo.

Incapacità naturale del lavoratore e impugnativa del licenziamento: le sezioni unite intervengono dopo la decisione n. 111/2025 della Corte Costituzionale

Corte di Cassazione, sezioni unite, sentenza del 18 luglio 2026, n. 23486

Antonio Armentano
Raffaele Neri

La fattispecie sottoposta al vaglio delle sezioni unite riguarda la possibile rilevanza dello stato di incapacità naturale del dipendente nel momento in cui riceve la lettera di licenziamento per giusta causa ai fini del decorso del termine per la sua impugnativa.

La vicenda a monte della pronunzia può essere così sintetizzata. Una dipendente era stata licenziata senza preavviso per un'assenza ingiustificata protrattasi dal 1° al 18 agosto 2015 e rimasta senza giustificazioni anche a seguito di contestazione disciplinare. La lettera di licenziamento era stata consegnata alla destinataria il 10 settembre 2015, come attestato dall'avviso di ricevimento da lei stessa sottoscritto. Da quel momento, silenzio: la volontà di impugnarlo non era mai stata comunicata nei successivi sessanta giorni. Solo con lettera del 19 maggio 2016 la lavoratrice giustificava l'assenza e poi impugnava giudizialmente il recesso sostenendo di essersi trovata, dall'estate 2015 al maggio 2016, in una grave crisi depressiva con dissociazione dalla realtà, riconducibile a un grave disturbo psicotico breve con stato paranoide, tale da impedirle di comprendere il significato degli atti datoriali e di reagire tempestivamente agli stessi.

Lo stato di incapacità risultava appurato da ben due consulenze tecniche d'ufficio, disposte l'una in un giudizio parallelo per l'affidamento del figlio minore e l'altra nel corso di quello avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento, entrambe concordi nell'accertare la piena incapacità di intendere e di volere della lavoratrice per l'intero periodo. Tuttavia, tanto il Tribunale quanto la Corte d'Appello avevano rigettato la domanda, ritenendo oramai maturata la decadenza che, come tale, non è suscettibile né di interruzione né di sospensione.

Impugnata la sentenza con ricorso per cassazione, la sezione lavoro, ravvisando una questione di particolare importanza, con ordinanza interlocutoria, rimetteva gli atti al Primo Presidente per l'assegnazione alle sezioni unite; queste, con un'ulteriore ordinanza interlocutoria, sospendevano a loro volta il giudizio e sollevavano questione di legittimità costituzionale dell'art. 6, comma 1, della l. n. 604/1966. La Corte costituzionale decideva con sentenza n. 111 del 18 luglio 2025 e, ad un anno esatto di distanza, le sezioni unite definivano il giudizio con il provvedimento oggetto del presente commento, l'ultimo tassello del mosaico.

La soluzione offerta al quesito è di particolare interesse poiché rappresenta l'esito di una difficile operazione di bilanciamento tra la certezza dei rapporti giuridici e la tutela di diritti primari della persona del lavoratore costituzionalmente garantiti. La risposta del diritto vivente è stata salomonica: la regola generale non si piega ma, per rispondere alle esigenze di giustizia sostanziale, accanto ad essa se ne aggiunge una speciale ed eccezionale, diretta ad evitare che un'interpretazione eccessivamente ortodossa leda, in talune circostanze, i diritti fondamentali della persona.



L’art. 1335 c.c. stabilisce che “La proposta, l’accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all’indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell’impossibilità di averne notizia”. La norma mira a realizzare una sintesi virtuosa tra la tutela del dichiarante e quella del ricevente: il primo è sollevato dall’onere di provare l’avvenuta conoscenza effettiva dell’atto da parte del destinatario; il secondo viene comunque ammesso a dimostrare che quell’atto, pur pervenuto al suo indirizzo, non è entrato nella sua sfera di conoscibilità.

Due sono stati, storicamente, gli orientamenti sulla natura della fattispecie: quello secondo il quale l’art. 1335 c.c. configurerebbe una presunzione relativa di conoscenza, per cui dal fatto oggettivo dell’approdo dell’atto all’indirizzo del ricevente la legge “risale” alla sua presa di conoscenza; l’altro per il quale la norma enuncerebbe il principio della ricezione, istituendo una vera e propria equivalenza giuridica tra conoscibilità e conoscenza, quest’ultima quindi sempre sussistente laddove la dichiarazione sia giunta all’indirizzo del destinatario.

La differenza pratica è significativa: se si tratta di presunzione in senso proprio, la prova contraria sembrerebbe riferibile a qualsiasi ipotesi, anche dipendente da mere condizioni psichiche “interne”, che valga a giustificare il mancato raggiungimento della conoscenza effettiva del contenuto dell’atto; se invece si abbraccia l’altra tesi, la “prova di resistenza” dovrebbe concernere esclusivamente circostanze esterne, estranee alla volontà del destinatario e idonee ad impedire il collegamento tra l’atto e il luogo di consegna dello stesso (sostanzialmente, riconducibili alla forza maggiore o al caso fortuito).

La giurisprudenza di legittimità ha generalmente seguito la seconda impostazione, ribadita altresì dalle sezioni unite in commento, anche se con una formulazione che, a ben vedere, ne smorza l’assolutezza: la conoscenza legale di cui all’art. 1335 c.c. è infatti «la risultante di un’equivalenza giuridica (che in quanto tale non ammette prova contraria), perché il legislatore equipara alla conoscenza la conoscibilità, e di una presunzione iuris tantum, che fa derivare quest’ultima dalla consegna dell’atto al domicilio del destinatario». Ciò che rileva, dunque, non è l’effettività della conoscenza, bensì la “conosciilità”, misurata

sempre su un piano oggettivo; mentre la prova contraria deve riguardare «non le condizioni soggettive del ricevente, bensì fattori esterni ed oggettivi» attinenti al collegamento del soggetto con il luogo di consegna. Del resto, la norma parla di «impossibilità di averne notizia», non di effettiva comprensione (o comprensibilità soggettiva) dell'atto. Su queste basi la sezione lavoro aveva costruito un orientamento pressoché granitico, escludendo che il maturare della decadenza ex art. 6 potesse essere impedito valorizzando lo stato di incapacità naturale del lavoratore licenziato (per tutte, Cass., 9 marzo 2007, n. 5545); e quelle rare pronunce che hanno ritenuto superata la presunzione sono sempre state intese come riferite ad impedimenti oggettivi al recapito, non già alla condizione psichica del destinatario.

La sezione rimettente aveva sollecitato una rilettura costituzionalmente orientata di tale indirizzo. Le sezioni unite – già nell'ordinanza di rimessione e ora in via definitiva – hanno però condivisibilmente sbarrato questa strada, e ciò per tre ordini di ragioni:

- in primo luogo, perché l'art. 1335 c.c. è norma applicabile a tutti gli atti recettizi ed espressiva di un bilanciamento operato dal legislatore per l'intero complesso dei rapporti obbligatori, con la conseguenza che non è predicabile un'interpretazione diversa che muova dalla considerazione di una sola tipologia di atti e di interessi che, seppure costituzionalmente rilevanti, vengono in rilievo esclusivamente nel rapporto di lavoro;

- in secondo luogo, perché attribuire rilievo a situazioni meramente soggettive minerebbe alla radice l'affidamento datoriale sull'efficacia del licenziamento e dunque la sua ragionevole certezza sull'assenza di potenziali costi imprevisti;

- in terzo luogo, perché – ed è l'argomento più stringente – una simile lettura introdurrebbe per via pretoria una causa di sospensione della decadenza, in violazione dell'art. 2964 c.c. e degli artt. 2941 e 2942 c.c., i quali, persino per la prescrizione, non attribuiscono alcun rilievo all'incapacità naturale, tutelando il solo incapace legale privo di rappresentante.

Analoga sorte è toccata all'art. 428 c.c., evocato attraverso Cass. 23 maggio 2018, n. 12658, che aveva prospettato di equiparare, sul piano della protezione, l'atto commissivo dell'incapace all'omissione pregiudizievole: la norma costruita attorno ad un atto compiuto, non si presta ad essere estesa all'inerzia dell'incapace che non agisca a tutela dei propri diritti e l'equiparazione fra azione e omissione necessiterebbe di un intervento del legislatore.

Sbarrata la via dell'interpretazione conforme alla Costituzione, restava quella dell'incidente di costituzionalità e qui il ragionamento compie il passaggio decisivo: se la riflessione sull'incapacità del ricevente non può investire la disciplina generale degli atti recettizi, essa deve rimanere circoscritta alla disposizione che fissa il termine entro il quale il licenziamento va impugnato giacché il bilanciamento realizzato con una norma valida per tutti «potrebbe rivelarsi inadeguato ove si discuta di specifici rapporti, come è quello di lavoro subordinato, rispetto ai quali sussista l'esigenza di assicurare tutela piena a diritti di rilievo costituzionale».

a Consulta ha condiviso la diagnosi: per il lavoratore colpito da incapacità naturale, l'onere di impugnazione «può comportare la perdita definitiva della possibilità di contrastare l'iniziativa datoriale», in antitesi con il diritto al lavoro garantito dagli artt. 4 e 35 Cost., oltre che con gli artt. 3 e 24. Non ha però condiviso la terapia. Il differimento del dies a quo al riacquisto della capacità, prospettato dalle sezioni unite rimettenti, avrebbe finito con l'«introdurre un elemento di aleatorietà in un regime decadenziale orientato da specifiche esigenze di celerità e di sicurezza dei rapporti giuridici», con il rischio di una dilatazione indefinita della stabilizzazione del recesso.

La reductio ad legitimitatem è stata così realizzata per altra via: l'art. 6, comma 1, è stato dichiarato illegittimo "nella parte in cui non prevede che, se al momento della ricezione della comunicazione del licenziamento o in pendenza del termine di sessanta giorni previsto per la sua impugnazione, anche extragiudiziale, il lavoratore versi in condizione di incapacità di intendere o di volere, non opera l'onere della previa impugnazione, anche extragiudiziale, e il licenziamento può essere impugnato entro il complessivo termine di decadenza di duecentoquaranta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, mediante il deposito del ricorso, anche cautelare, o la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato".

I 240 giorni costituiscono la somma dei 60 per l'impugnazione stragiudiziale e dei successivi 180 per l'instaurazione del giudizio: nulla di nuovo quanto allo sbarramento finale, ma viene meno – per il solo lavoratore incapace – il primo, breve passaggio obbligato, quello che presuppone la capacità di comprendere e di autodeterminarsi, sul presupposto che un termine più ampio possa consentire la regressione della patologia o l'intervento delle «istituzioni deputate alla cura ed alla protezione, anche giuridica, delle persone incapaci».

Ripreso il giudizio, alle sezioni unite non restava che tirare le fila e l'epilogo ha un sapore amaro per la lavoratrice. Ricevuto il licenziamento il 10 settembre 2015, il termine di 240 giorni era spirato il 7 maggio 2016, mentre l'impugnazione giudiziale era stata proposta soltanto alla fine di quell'anno. La sentenza impugnata è stata pertanto confermata con diversa motivazione, ai sensi dell'art. 384, comma 4, c.p.c.: la ragione del rigetto non è più l'assoluta irrilevanza dell'incapacità naturale, ma l'inutile decorso del termine complessivo.

La soluzione merita apprezzamento anzitutto sul piano del metodo: invece di incidere sugli artt. 1335, 428 e 2964 c.c., con ricadute incontrollabili sull'intero diritto comune, il punto di intervento è stato individuato nella disciplina speciale del licenziamento. La sentenza, in altre parole, non abbandona la logica della certezza: la rafforza, sostituendo ad una regola assoluta, costituzionalmente vulnerabile, una regola speciale con un termine finale predeterminato. Restano però alcuni nodi. Il primo è di natura probatoria: il presupposto della tutela è la piena incapacità di intendere e di volere al momento della ricezione della lettera di licenziamento, o nei sessanta giorni successivi, che il lavoratore dovrà allegare e dimostrare con un accertamento necessariamente retrospettivo e rigoroso sotto il profilo medico-legale, correlando la patologia all'impossibilità di comprendere la comunicazione o di determinarsi; il secondo attiene all'ambito applicativo: la declaratoria di incostituzionalità investe il solo art. 6, comma 1, ma l'art. 32 della l. n. 183/2010 estende «le disposizioni di cui all'articolo 6» ad altre ipotesi (trasferimenti, cessioni di contratto, accertamento del rapporto in capo a soggetto diverso dal titolare) per le quali, pur nel silenzio della Corte costituzionale, dovrebbe poter valere lo stesso principio stante l'identità di ratio.

Per le imprese, la pronuncia ridisegna – in un'ipotesi circoscritta – la mappa del rischio. Nulla cambia quanto all'efficacia del licenziamento, che resta tale dal momento in cui perviene all'indirizzo del lavoratore; cambia il fatto che il decorso dei sessanta giorni non esaurisce più il rischio di impugnazione, giacché, a fronte di allegazioni circostanziate di incapacità naturale, la reazione del lavoratore può avvenire nel complessivo termine di 240 giorni.

In conclusione, la presunzione di conoscenza resta ancorata a parametri obiettivi, la decadenza viene rimodulata sulle vicende soggettive del destinatario, il datore di lavoro è rassicurato dalla sussistenza di un termine certo.

Il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi nelle imprese di piccole dimensioni

Corte di Cassazione, sentenza del 22 ottobre 2026, n. 174

Camilla Colombo

Il Giudice delle leggi, con la sentenza indicata in epigrafe, ha dichiarato l'incostituzionalità dell'articolo 8 L. 15 luglio 1966, n. 604 nella parte in cui ancorava la possibilità di superare il limite massimo del risarcimento da licenziamento illegittimo (6 mensilità) alle dimensioni del datore di lavoro. Tale norma, nello stabilire "un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto", consentiva di innalzare il tetto fino a 10 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 mensilità per quelli con anzianità superiore a venti anni. Queste maggiorazioni, però, dipendevano dall'esistenza di due condizioni concorrenti: all'anzianità di servizio del lavoratore doveva infatti accompagnarsi la consistenza numerica del datore di lavoro (più di 15 dipendenti occupati nel complesso, ovviamente non nella medesima unità produttiva perché altrimenti sarebbero scattate le più incisive tutele dell'art. 18 dello Statuo dei Lavoratori).
In questo quadro, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privi del suddetto requisito numerico, il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo non poteva superare le 6 mensilità, a prescindere dall'anzianità di servizio maturata.
Il Tribunale di Livorno aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale della disposizione sopra indicata - per contrasto con gli articoli 3, commi primo e secondo, 4, primo comma, 35, primo comma, 41, secondo comma, e 117, primo comma, Cost. - censurando l'inadeguatezza di tale limite massimo.

La Corte Costituzionale, condividendo le censure del giudice a quo, ha affermato che una forbice risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità comprime in misura eccessiva lo spazio di adeguamento dell'indennizzo alle peculiarità del caso concreto, determinando una liquidazione sostanzialmente forfetizzata che non consente di apprezzare né la gravità del vizio del licenziamento né le condizioni effettive del rapporto di lavoro. La Consulta ha altresì evidenziato l'inefficacia di tale limitazione sotto il profilo della funzione deterrente in quanto inidonea a dissuadere il datore di lavoro dal reiterare condotte illecite.

Per porre rimedio ai vizi riscontrati, la Corte ha ritenuto sufficiente rimuovere dal testo della norma il requisito dimensionale (datore di lavoro con più di quindici dipendenti), dichiarandone l'illegittimità costituzionale limitatamente alle parole "se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".

In tal modo, ha esteso le suddette maggiorazioni anche ai lavoratori che prestano attività lavorativa alle dipendenze di imprese di minori dimensioni, sempre che abbiano maturato le relative anzianità di servizio (tra l'altro, come sottolineato in sentenza, quella di dieci anni "è stata ormai acquisita da tutti i lavoratori" assunti prima del 7 marzo 2015).

La decisione non comporta tuttavia una maggiorazione automatica del quantum risarcitorio, ma rimette al giudice la valutazione caso per caso, sulla base dei parametri già enunciati dall'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità del prestatore di lavoro, nonché il comportamento e le condizioni delle parti.

ADVANT Nctm

Your Employment Advantage



www.advant-nctm.com