

Orientamenti della magistratura in materia di lavoro, sindacato e previdenza

gennaio-giugno 2026

a cura di Giovanni Pigliararmi



Indice analitico

A

- **Accomodamento ragionevole**

- Parte II, 2.3 (Trib. Verbania 10 marzo 2026, n. 38; Trib. Firenze 24 febbraio 2026)

- **Amministratore di società (lavoro subordinato)**

- Parte II, 2.2 (Cass. 29 aprile 2026, n. 11853)

- **Appalti pubblici e privati**

- Parte I, 1.1 (Cons. St. 19 giugno 2026, n. 4935; TAR Lombardia 8 giugno 2026, n. 2957; Corte Cost. 30 aprile 2026, n. 60; Cass. 27 aprile 2026, n. 11270; TAR Sardegna 14 aprile 2026, n. 655; TAR Lazio 23 marzo 2026, n. 388; TAR Puglia 16 marzo 2026, n. 388)
- Parte I, 1.4 (Trib. Pistoia 27 maggio 2026)
- Parte II, 2.6 (Trib. Roma 13 maggio 2026, n. 5650; Trib. Milano 21 aprile 2026; Trib. Ancona 30 marzo 2026, n. 320; App. Roma 12 gennaio 2026, n. 4260)

- **Apprendistato**

- Parte II, 2.6 (Cass. 5 febbraio 2026, n. 2558)

- **Assemblea (diritto di)**

- Parte I, 1.4 (Trib. Pistoia 27 maggio 2026)

- **Assenza ingiustificata**

- Parte II, 2.2 (Trib. Udine 13 aprile 2026, n. 167)

B

- **Buono pasto**

- Parte II, 2.4 (Trib. Monza 22 maggio 2026)

C

- **Cessione di ramo d'azienda**
 - Parte II, 2.6 (Trib. Milano 21 aprile 2026)
- **Certificazione dei contratti di lavoro**
 - Parte II, 2.6 (Cass. 27 aprile 2026, n. 11276)
- **Clausole contrattuali**
 - Parte II, 2.1 (Trib. Roma 15 aprile 2026)
- **Contratti di collaborazione**
 - Parte I, 1.6 (App. Napoli 12 maggio 2026, n. 2382)
 - Parte II, 2.6 (App. Milano 26 maggio 2026, n. 190; Trib. Milano 10 marzo 2026)
- **Coeredi e impugnazione del licenziamento**
 - Parte II, 2.5 (Trib. Venezia 21 aprile 2026, n. 312)
- **Condotta antisindacale**
 - Parte I, 1.2 (Trib. Trani 10 marzo 2026, n. 622)
 - Parte I, 1.3 (Trib. Bologna 4 giugno 2026; Cass. 18 maggio 2026, n. 14830; Trib. Ferrara 11 maggio 2026, n. 687; Cass. 5 maggio 2026, n. 12815; Trib. Chieti 30 marzo 2026; Trib. Chieti 26 marzo 2026; Trib. Firenze 16 gennaio 2026, n. 443; Cass. 13 gennaio 2026, n. 698)
- **Contrattazione collettiva**
 - Parte I, 1.2 (Cass. 18 giugno 2026, n. 20601; Cass. 15 giugno 2026, n. 19954; Cass. 9 giugno 2026, n. 18760; Trib. Santa Maria Capua Vetere 14 maggio 2026, n. 1887; Trib. Trani 10 marzo 2026, n. 622; App. Catania 5 marzo 2026; Trib. Milano 5 febbraio 2026; Trib. Trani 8 gennaio 2026)
 - Parte I, 1.6 (Trib. Agrigento 21 gennaio 2026, n. 90)
- **Contribuzione virtuale**
 - Parte I, 1.6 (App. Potenza 22 gennaio 2026)
- **Crumiraggio interno**
 - Parte I, 1.3 (Trib. Firenze 16 gennaio 2026, n. 443)

D

- **Dimissioni per fatti concludenti**

- Parte I, 1.6 (Trib. Brescia 27 gennaio 2026)

- **Disabilità**

- Parte II, 2.3 (Trib. Verbania 10 marzo 2026, n. 38; Trib. Taranto 5 marzo 2026; App. Milano 24 febbraio 2026; Trib. Firenze 24 febbraio 2026; Trib. Milano 15 gennaio 2026, n. 144; Trib. Busto Arsizio 7 gennaio 2026)

- **Discriminazioni**

- Parte II, 2.3 (Trib. Taranto 5 marzo 2026; App. Milano 24 febbraio 2026; Trib. Milano 15 gennaio 2026, n. 144)

- **DUVRI**

- Parte III, 3.3 (Cons. St. 22 giugno 2026, n. 4969)

I

- **Infortunio sul lavoro, nesso di causalità e concausa**

- Parte III, 3.1 (Cass. 3 giugno 2026, n. 17754; Cass. 15 giugno 2026, n. 19859)

- **Infortunio domestico**

- Parte III, 3.2 (App. Ancona 4 giugno 2026)

- **Iscrizione Gestione Commercianti/Artigiani INPS**

- Parte IV, 4.2 (Trib. Milano 6 maggio 2026; Trib. Roma 21 aprile 2026, n. 4721)

L

- **Licenziamento**

- Parte II, 2.5 (Trib. Venezia 21 aprile 2026, n. 312; Trib. Milano 27 marzo 2026, n. 701; App. Ancona 19 febbraio 2026, n. 101; Cass. 20 gennaio 2026, n. 1161; Trib. Siena 29 dicembre 2025/5 gennaio 2026)

M

- **Medici e personale sanitario**
 - Parte I, 1.3 (Cass. 13 gennaio 2026, n. 698)
 - Parte II, 2.2 (App. Milano 19 marzo 2026, n. 19)
- **Minimale contributivo (CCNL di riferimento):**
 - Parte I, 1.6 (Cass. 10 gennaio 2026, n. 572)

N

- **NASpi**
 - Parte IV, 4.1 (Cass. 6 aprile 2026, n. 8564; Cass. 21 aprile 2026, n. 10559)

P

- **Part-time**
 - Parte II, Sottoparagrafo 2.1 (TAR Puglia 18 giugno 2026, n. 762)
 - Parte II, Sottoparagrafo 2.2 (Trib. Catania 17 febbraio 2026, n. 701)
- **Patto di non concorrenza**
 - Parte II, 2.1 (Trib. Milano 2 aprile 2026)
- **Patto di prova**
 - Parte II, 2.1 (Trib. Milano 15 giugno 2026; App. Brescia 5 marzo 2026, n. 244)
- **Procedimento disciplinare**
 - Parte II, 2.5 (App. Ancona 19 febbraio 2026, n. 101)

R

- **Rappresentanza sindacale in azienda**
 - Parte I, 1.3 (Cass. 18 maggio 2026, n. 14830; Trib. Ferrara 11 maggio 2026, n. 687; Cass. 5 maggio 2026, n. 12815)
 - Parte I, 1.4 (Trib. Genova 19 marzo 2026; Trib. Perugia 16 gennaio 2026)

- **Retribuzione e art. 36 Cost.**

- Parte II, 2.4 (App. Milano 8 gennaio 2026, n. 923)

S

- **Scarso rendimento**

- Parte II, 2.2 (Trib. Trani 29 aprile 2026)
- Parte II, 2.5 (Cass. 20 gennaio 2026, n. 1161)

- **Somministrazione di lavoro**

- Parte II, 2.4 (Trib. Monza 22 maggio 2026)
- Parte II, 2.6 (Trib. Brescia 14 aprile 2026; Trib. Brescia 11 marzo 2026, n. 419; Trib. Milano 12 febbraio 2026, n. 663)

- **Straordinario (lavoro)**

- Parte I, 1.2 (Trib. Santa Maria Capua Vetere 14 maggio 2026, n. 1887)
- Parte II, 2.4 (Trib. Napoli 12 gennaio 2026, n. 172)

T

- **Tempo di lavoro**

- Parte II, 2.2 (Trib. Taranto 29 gennaio 2026, n. 319)

- **Termine**

- Parte I, 1.2 (Cass. 15 giugno 2026, n. 19954)
- Parte II, 2.1 (Cass. 27 aprile 2026, n. 11269)

- **TFR**

- Parte II, 2.6 (App. Roma 12 gennaio 2026, n. 4260)

U

- **UNILAV**

- Parte I, 1.2 (App. Catania 5 marzo 2026)

W

- **Whistleblowing**
 - Parte II, 2.5 (Trib. Milano 27 marzo 2026, n. 701)

Parte I.

Diritti sindacali, contrattazione collettiva e relazioni industriali



1.1. Appalti pubblici e principio di equivalenza contrattuale

Cons. St. 19 giugno 2026, n. 4935

In tema di appalti pubblici e concessioni, la valutazione di equivalenza delle tutele normative ed economiche ai sensi dell'art. 11, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) deve essere necessariamente effettuata ponendo come esclusivo termine di paragone i due contratti collettivi nazionali (quello indicato dalla stazione appaltante e quello applicato dall'operatore economico). Pertanto, è illegittimo il giudizio di equivalenza che consideri ammissibile l'impegno unilaterale assunto dall'offerente di corrispondere una "ulteriore indennità non assorbibile" (o "superminimo") volto ad azzerare il *delta* retributivo con il CCNL della *lex specialis*. Tale integrazione economica, derivando da un atto *motu proprio* che non coinvolge le parti sociali e le organizzazioni sindacali, viola sia la lettera che la *ratio* della norma, non risultando idonea a garantire *ex ante* la necessaria e stabile protezione dei lavoratori coinvolti nell'esecuzione della commessa.

TAR Lombardia 8 giugno 2026, n. 2957

Nell'ambito di una gara di appalto pubblica, se un'impresa perde i requisiti per qualificarsi come "artigiana" non può avvalersi dell'equivalenza presunta tra il CCNL Metalmeccanici-Artigianato, quale contratto applicato, e il CCNL Metalmeccanici-Industria, quale contratto indicato nel bando di gara.

Cort. Cost. 30 aprile 2026, n. 60

È illegittimo l'art. 1 della l.r. Toscana 18 giugno 2025, n. 30 (Disposizioni in materia di tutela dei lavoratori nei contratti pubblici di appalto di competenza regionale. Modifiche alla l.r. n. 18/2019) perché viola la competenza legislativa esclusiva statale in materia di tutela della concorrenza, di cui all'art. 117, secondo comma, lett. e, Cost.

Cass. 27 aprile 2026, n. 11270

Quando il capitolato impone espressamente all'operatore economico l'obbligo di riconoscere il trattamento economico e normativo del CCNL "di settore", la clausola è vincolante per l'aggiudicatario e non può essere aggirata applicando un contratto collettivo diverso, anche se sottoscritto da organizzazioni sindacali più rappresentative.

TAR Sardegna 14 aprile 2026, n. 655

Ai sensi dell'art. 11, c. 4, del d.lgs. n. 36/2023 e dell'art. 3 dell'Allegato I.01, opera una presunzione legale di equivalenza tra il contratto collettivo indicato dalla stazione appaltante e quello applicato dall'operatore economico qualora entrambi i CCNL siano sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, afferiscano al medesimo sottosettore contrattuale e siano coerenti con la natura giuridica dell'impresa.

TAR Lazio 23 marzo 2026, n. 388

A differenza della precedente disciplina (d.lgs. n. 50/2016), secondo l'attuale Codice degli appalti pubblici (d.lgs. n. 36/2023), l'imprenditore non può più scegliere di applicare un contratto collettivo che sia solo "pertinente" con l'oggetto dell'appalto, ma dovrà indicare il contratto predefinito dalla stazione appaltante ovvero un contratto collettivo connotato da condizioni economiche e normative "equivalenti" a quelle previste dal contratto indicato nel bando di gara. L'equivalenza economica di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 36/2023, si fonda sul confronto tra sistemi retributivi collettivi, aventi carattere generale e astratto, non su trattamenti economici "fattuali", cioè effettivamente applicati ai singoli lavoratori (in senso conforme TAR Emilia (Bologna), Sez. II, 20 marzo 2026 n. 325).

TAR Puglia 16 marzo 2026, n. 388

Nel caso in cui il CCNL scelto dall'aggiudicatario sia diverso da quello indicato dalla *lex specialis*, sussiste l'obbligo imprescindibile dell'Amministrazione di effettuare la verifica di equivalenza delle tutele.

1.2. Efficacia del CCNL, disdetta e struttura della retribuzione

Cass. 18 giugno 2026, n. 20601

Non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto collettivo applicato, seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso. Solo al momento della scadenza contrattuale sarà possibile recedere dal contratto ed applicarne uno diverso.

Cass. 15 giugno 2026, n. 19954

Una disposizione di un contratto collettivo di lavoro (nella specie, art. 55 CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione), ancorché anteriore al d.lgs. n.

81/2015 e che subordini la legittimità del termine alla sussistenza di specifiche causali, non condiziona la legittimità giuridica del contratto individuale in luogo della sopravvenuta normativa legale.

Cass. 9 giugno 2026, n. 18760

Il superminimo è soggetto al principio generale dell'assorbimento in caso di attribuzione della qualifica superiore o per rinnovi del CCNL, a meno che le parti abbiano diversamente convenuto o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto.

Trib. Santa Maria Capua Vetere 14 maggio 2026, n. 1887

La maggiorazione per lavoro straordinario notturno, ai sensi del CCNL Pubblici Esercizi, è dovuta solo per le prestazioni rese tra le ore ventiquattro e le ore sei, non essendo cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno.

Trib. Trani 10 marzo 2026, n. 622

Integra un'ipotesi di condotta antisindacale il cambio unilaterale del contratto collettivo applicato in azienda, essendo necessaria, al contrario, una preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali, alle RSA e alle RSU, allo scopo di avviare un confronto sindacale effettivo per la definizione condivisa delle condizioni e delle modalità della migrazione contrattuale.

App. Catania 5 marzo 2026

L'indicazione contenuta nel modello UNILAV del codice appartenente ad uno specifico CCNL, in presenza di univoci elementi contrari, non è sufficiente a dimostrare da sola l'applicazione di quel contratto collettivo.

Trib. Milano 5 febbraio 2026

Gli accordi aziendali di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (conv. in l. n. 148/2011), in quanto derogatori del diritto del lavoro ordinario e della contrattazione collettiva nazionale, rivestono carattere strettamente eccezionale e non sono suscettibili di applicazione al di fuori delle specifiche ipotesi e dei limiti previsti dalla legge. Ne consegue che è illegittimo e privo di efficacia l'accordo di prossimità che, anziché fronteggiare un evento contingente, specifico ed eccezionale per un tempo limitato, venga adottato e prorogato per più anni come ordinario strumento di gestione d'impresa volto alla riduzione strutturale dei costi del lavoro e dell'organizzazione produttiva a scapito dei diritti dei lavoratori. Di conseguenza, restano prive di effetto le deroghe all'obbligo di causale nei contratti a termine superiori a 12 mesi e ai criteri generali di inquadramento retributivo dettati dal CCNL di categoria.

Trib. Trani 8 gennaio 2026

Deve escludersi la possibilità di ritenere vincolante per un datore di lavoro un contratto collettivo diverso da quello dallo stesso applicato pur se maggiormente affine all'ambito di esercizio dell'attività di impresa. La possibilità di invocare l'applicazione di un CCNL diverso risulta possibile e legittima solo se quest'ultimo possa costituire un termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., nella prospettiva che il trattamento economico derivante dal contratto collettivo applicato non risulti conforme al precetto costituzionale. A questo fine, non è però sufficiente fare un raffronto tra le previsioni del CCNL applicato con quelle del CCNL invocato solo perché queste ultime di miglior favore, dovendo invece essere provata l'insufficienza della retribuzione.

1.3. Condotta antisindacale e tutela ex art. 28 St. Lav.

Trib. Bologna 4 giugno 2026

Non costituisce condotta antisindacale l'attività del datore di lavoro che, nel corso di una complessa trattativa sindacale (nella specie, concernente la riorganizzazione aziendale e l'integrazione dei premi di risultato), si rivolga direttamente ai propri dipendenti mediante comunicati affissi nelle bacheche o trasmessi via e-mail per illustrare la posizione aziendale e l'andamento del confronto.

Cass. 18 maggio 2026, n. 14830

La legittimazione ad agire ai sensi dell'art. 28 St. Lav. non impone la necessaria sottoscrizione del contratto collettivo applicato in azienda. Peraltro, anche le organizzazioni sindacali non firmatarie del CCNL possono indire le elezioni delle RSU se raccolgono il 5% delle firme dei lavoratori e aderiscono all'accordo interconfederale del 27 luglio 1994.

Trib. Ferrara 11 maggio 2026, n. 687

Non può il datore di lavoro escludere dalla partecipazione al confronto sindacale le organizzazioni sindacali territoriali se il modello di relazioni industriali delineato in un protocollo sottoscritto tra le parti prevede che queste debbano intervenire a supporto della RSU.

Cass. 5 maggio 2026, n. 12815

Una volta costituito il comitato elettorale per l'elezione delle RSU, l'organizzazione sindacale non ha alcun potere di revoca/sospensione del procedimento di elezione e il datore di lavoro deve consentire la progressione della procedura fornendo tutta la collaborazione necessaria e correlandosi con il comitato elettorale. Diversamente, viene a configurarsi una condotta antisindacale.

Trib. Chieti 30 marzo 2026

Lede e scredita l'organizzazione sindacale, ponendo in dubbio le sue effettive capacità negoziali, l'impresa che negozia con una sola sigla sindacale un accordo di prossimità.

Trib. Chieti 26 marzo 2026

È antisindacale il comportamento del datore di lavoro che, in assenza di accordo con le organizzazioni sindacali e in violazione della regolamentazione della Commissione di garanzia, determini unilateralmente livelli di servizio eccedenti i limiti legali e ometta il confronto sindacale per l'individuazione delle prestazioni indispensabili e dei lavoratori comandati.

Trib. Firenze 16 gennaio 2026, n. 443

Costituisce condotta antisindacale la sostituzione dei lavoratori in sciopero con personale di diversa professionalità (c.d. crumiraggio interno).

Cass. 13 gennaio 2026, n. 698

Il ricorso per condotta antisindacale ex art. 28 St. lav. è riservato ai soli lavoratori subordinati: pertanto, i medici del SSN convenzionati, in quanto lavoratori autonomi, devono ricorrere ad altri strumenti di tutela.

1.4. Rappresentanza, rappresentatività e consultazione sindacale

Trib. Pistoia 27 maggio 2026

Anche i dipendenti degli appaltatori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei locali aziendali dell'impresa committente.

Trib. Genova 19 marzo 2026

La maggiore rappresentatività comparata di un'organizzazione sindacale rispetto ad un'altra può essere desunta da una serie complessiva di indici quali: numero di iscritti, numero di contratti collettivi sottoscritti, numero di lavoratori e imprese coperte dai contratti collettivi sottoscritti. Pertanto, è il CCNL Vigilanza Privata e Servizi di Sicurezza sottoscritto da Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl ad essere il contratto collettivo leader del settore.

Trib. Verona 4 marzo 2026

La procedura prevista all'art. 9 del CCNL Metalmeccanici ha natura autonoma rispetto alla procedura di legge per il licenziamento collettivo (l. n. 223/1991), anche perché è finalizzata a consentire l'interlocuzione sindacale e l'eventuale conflitto nella fase di formazione delle decisioni imprenditoriali e non quando queste sono già state assunte.

Trib. Perugia 16 gennaio 2026

Per poter legittimamente costituire una RSA nell'unità produttiva di un'impresa del settore commercio, e così accedere alla legislazione di sostegno, non basta essere comparativamente più rappresentativi in senso generico ma è necessario che l'organizzazione si sia già imposta nel settore di riferimento come tale, pur non sottoscrivendo alcun contratto di lavoro e non partecipando alle relative trattative.

1.5. Bilateralità e ruolo istituzionale del sindacato

TAR Toscana 23 febbraio 2026

In sede di ricostituzione del comitato regionale dell'INPS, il provvedimento ministeriale di ripartizione dei seggi tra le diverse organizzazioni sindacali è illegittimo per difetto di istruttoria e di motivazione laddove l'Amministrazione si limiti a elencare i criteri astratti di valutazione della rappresentatività (quali la consistenza numerica degli iscritti, la diffusione territoriale, la firma dei contratti collettivi e la gestione delle vertenze) senza tuttavia esplicitare in modo chiaro e trasparente quale peso specifico ciascun parametro abbia rivestito nella valutazione finale e con quali modalità si sia pervenuti alla graduatoria e al riparto finale dei seggi.

1.6. Contrattazione collettiva e rapporti individuali di lavoro

App. Napoli 12 maggio 2026, n. 2382

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a, d.lgs. n. 81/2015, è esclusa l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni previste e regolate da accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, la cui idoneità e rappresentatività, se non specificamente e tempestivamente contestata, legittima il ricorso a tipologie contrattuali di lavoro parasubordinato.

Trib. Brescia 27 gennaio 2026

Le dimissioni per fatti concludenti si perfezionano esclusivamente con il decorso del termine di 15 giorni di legge o del diverso termine specificamente previsto dal CCNL.

Trib. Agrigento 21 gennaio 2026, n. 90

Il lavoratore non può chiedere l'applicazione di una condizione venuta meno in virtù di un accordo sindacale, dal momento che la stessa non è suscettibile di essere conservata secondo il criterio del trattamento più favorevole (art. 2077 c.c.), che riguarda piuttosto il rapporto fra contratto collettivo ed individuale.

App. Potenza 22 gennaio 2026

Nell'ambito del settore edile, qualora la sospensione del rapporto derivi da una libera scelta del datore di lavoro o costituisca l'esito di un mero accordo individuale tra le parti per un'aspettativa non retribuita priva delle rigorose causali scritte e documentate fissate dalla contrattazione collettiva di settore, permane intatto l'obbligo di calcolo e versamento della c.d. contribuzione virtuale.

Cass. 10 gennaio 2026, n. 572

Ai fini del minimale contributivo (art. 2, comma 25 della l. n. 549/1995), il CCNL da prendere a riferimento non sia il CCNL Confindustria Radio TV ma il CCNL Anpit-Cisal per le imprese radiotelevisive locali in quanto l'impresa ispezionata dall'INPS opererebbe in ambito locale e non in ambito nazionale, nel qual caso si dovrebbe prendere a riferimento il CCNL Confindustria Radio TV. Siccome il perimetro è diverso, allora è il CCNL Anpit-Cisal a risultare in quel perimetro il CCNL più rappresentativo.

Parte II.

Rapporti di lavoro



2.1. Costituzione del rapporto e clausole contrattuali

TAR Puglia 18 giugno 2026, n. 762

Il rifiuto opposto da un candidato idoneo alla proposta di assunzione a tempo parziale, a fronte di una procedura concorsuale bandita per un posto a tempo pieno e indeterminato, configura un giustificato motivo e non legittima l'esclusione o la decadenza dalla graduatoria di merito. Ai sensi dell'art. 17, comma 3, del d.P.R. numero 487 del 1994, la sanzione della decadenza si applica esclusivamente alla mancata presa di servizio, senza giustificato motivo, per un posto che presenti le medesime caratteristiche giuridiche ed economiche di quello originariamente bandito.

Trib. Milano 15 giugno 2026 (Giud. Est. Antoci)

In tema di patto di prova apposto al contratto di lavoro subordinato, l'indicazione delle mansioni – specie ove si tratti di prestazioni di natura intellettuale o manageriale – non richiede una descrizione di dettaglio, essendo sufficiente che l'oggetto della prova sia determinabile sia alla luce del testo negoziale, sia in base alla comune intenzione delle parti desumibile dal complesso delle trattative e delle comunicazioni precontrattuali (quali l'annuncio di selezione pubblicato sul social network LinkedIn).

Cass. 27 aprile 2026, n. 11269

Il limite del numero di proroghe previste dalla legge per il contratto a tempo determinato non si applica ai contratti a termine stagionali.

Trib. Roma 15 aprile 2026

La previsione di una clausola penale in favore del solo datore di lavoro per l'ipotesi di dimissioni del dipendente (c.d. patto di stabilità) determina un'ingiustificata sproporzione nella tutela contrattuale delle parti. La tutela del datore per le dimissioni prive di giusta causa è già garantita dall'istituto legale del preavviso o dalla relativa indennità sostitutiva.

Trib. Milano 2 aprile 2026

Requisito essenziale per la validità dell'impegno a limitare la propria attività dopo la cessazione del rapporto, attraverso la stipulazione di un patto di non concorrenza, è la determinatezza o almeno la determinabilità dei limiti di

luogo, i quali devono risultare chiari e precisi fin dal momento della conclusione del contratto, al fine di consentire la corretta formazione del consenso del lavoratore. Risulta, pertanto, indeterminabile la clausola c.d. di “remotizzazione” che estende il divieto non solo al luogo di esecuzione fisica della prestazione, ma anche a qualsiasi luogo dal quale il lavoratore possa produrre “in tutto o in parte” i propri effetti nelle aree geografiche individuate.

App. Brescia 5 marzo 2026, n. 244

Il patto di prova è valido quando le mansioni, anche se non descritte analiticamente, risultano determinabili sulla base della qualifica contrattuale, del livello di inquadramento e del contesto professionale, anche in relazione all'esperienza del lavoratore.

2.2. Mansioni, potere direttivo e smart working

Trib. Trani 29 aprile 2026

Nel contratto di lavoro subordinato, l'obbligazione assunta dal lavoratore configura un'obbligazione di mezzi (esplicazione delle proprie energie nei modi e nei tempi stabiliti) e non di risultato. Ne consegue che il datore di lavoro il quale intenda sanzionare disciplinarmente il lavoratore per insufficienza della prestazione (c.d. scarso rendimento) è gravato dall'onere di provare un colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di diligenza, non potendosi limitare al mero rilievo statistico del mancato raggiungimento del risultato atteso o della media aziendale.

Cass. 29 aprile 2026, n. 11853

Le qualità di amministratore e di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali sono cumulabili purché si accerti l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale ed è altresì necessario che colui che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato fornisca la prova del vincolo di subordinazione e cioè dell'assoggettamento, nonostante la carica sociale rivestita, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società.

Trib. Udine 13 aprile 2026, n. 167

Anche i messaggi vocali inviati tramite Whatsapp sono idonei a comunicare al datore di lavoro eventuali assenze giustificate.

App. Milano 19 marzo 2026, n. 19

L'opera professionale del medico – di natura intellettuale, specialistica e implicante un particolare assetto dei rischi professionali – è connotata da autonomia nella diagnosi e nella scelta dei trattamenti terapeutici e non ammette in tali ambiti interventi impositivi esterni, indipendentemente dal regime giuridico (autonomo o subordinato) del rapporto di lavoro intercorrente tra il medico e la struttura sanitaria, sia essa pubblica o privata.

Trib. Catania 17 febbraio 2026, n. 701

Lo svolgimento di ore di lavoro supplementari da parte di un dipendente part-time non comporta automaticamente la trasformazione del rapporto in full-time. Il datore di lavoro può richiedere prestazioni supplementari entro i limiti di legge e del contratto collettivo. La trasformazione del rapporto può avvenire solo se l'orario pieno viene svolto in modo costante, continuativo e sistematico, tale da far emergere una volontà stabile delle parti.

Trib. Taranto, 29 gennaio 2026 n. 319

Il tempo dedicato all'attività di vestizione non deve essere retribuito se il CCNL o l'accordo aziendale prevede che questa attività debba essere svolta durante l'orario di lavoro (e quindi sia ricompresa in esso).

2.3. Parità di trattamento, disabilità e tutela contro le discriminazioni

Trib. Verbania 10 marzo 2026, n. 38

Costituisce discriminazione diretta il trasferimento di un lavoratore disabile a oltre 90 km di distanza, disposto senza aver prima tentato di adottare ragionevoli accomodamenti presso la sede originaria.

Trib. Taranto 5 marzo 2026

Costituisce una discriminazione diretta – e quindi una violazione del Codice delle pari opportunità – escludere dal premio di produttività la lavoratrice in congedo di maternità obbligatorio. L'impossibilità materiale di valutare la dipendente non può tradursi in un danno economico e che l'azienda ha l'onere di adottare un meccanismo di valutazione figurativa basato su criteri neutri (come la media storica delle valutazioni passate), poiché la maternità è una

condizione costituzionalmente protetta che non deve penalizzare sul piano retributivo.

App. Milano 24 febbraio 2026

Costituisce discriminazione diretta la mancata equiparazione alle presenze delle assenze dei lavoratori che fruiscono dei permessi ex l. n. 104/1992 per assistere familiari.

Trib. Firenze 24 febbraio 2026

Deve essere accolta la richiesta di trasferimento presso altra unità produttiva della lavoratrice disabile che abita da sola e non ha persone che l'assistanano, se presso l'unità produttiva di destinazione si trovano i propri familiari che possono aiutarla a superare gli ostacoli che le consentano l'effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. In questo caso, il trasferimento costituisce una forma di accomodamento ragionevole.

Trib. Milano 15 gennaio 2026, n. 144

Incorre in una discriminazione indiretta l'APL che esclude dalle selezioni i cittadini extra UE in possesso di permesso di soggiorno con validità residua inferiore alla durata prevista dalla missione che dà luogo all'assunzione.

Trib. Busto Arsizio 7 gennaio 2026

Pone in essere una condotta discriminatoria il datore che non concede il lavoro agile al dipendente dal momento del riconoscimento della condizione di lavoratore fragile.

2.4. Retribuzione, straordinari e tutele economiche

Trib. Monza 22 maggio 2026

Ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 81/2015 – che stabilisce che i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore – nelle “condizioni normative” deve essere ricompreso anche il riconoscimento dei buoni pasto previsto dal contratto collettivo aziendale.

Trib. Napoli 12 gennaio 2026, n. 172

In caso di violazione dei limiti massimi imposti per il lavoro straordinario, ai fini del risarcimento è sufficiente che il lavoratore dimostri l'esistenza dei turni eccedenti, la loro durata e l'entità dello sfioramento rispetto ai limiti legali e contrattuali (conforme Trib. Napoli 18 novembre 2025, n. 25512).

App. Milano 8 gennaio 2026, n. 923

Non rilevano, nella valutazione giudiziale sulla sufficienza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., alcuni elementi quali la quota di TFR – essendo retribuzione differita di cui il lavoratore avrà piena disponibilità solo alla cessazione del rapporto di lavoro – e l'avvenuta iscrizione del lavoratore al fondo sanitario integrativo previsto dalla contrattazione collettiva, trattandosi di una prestazione assistenziale integrativa.

2.5. Procedimento disciplinare, recesso e licenziamento

Trib. Venezia 21 aprile 2026, n. 312

L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento effettuata da un solo coerede impedisce la decadenza esclusivamente per quest'ultimo e non a vantaggio degli altri. Tuttavia, poiché il coerede che ha validamente interrotto la decadenza agisce quale creditore solidale di un credito indiviso ed egli ha la legittimazione ad agire in giudizio per chiedere l'adempimento dell'intero credito e non solo della propria quota ereditaria.

Trib. Milano 27 marzo 2026, n. 701

È ritorsivo il licenziamento del whistleblower per aver superato il limite settimanale di smart working laddove il datore di lavoro non riesca a dimostrare che il licenziamento sia determinato da ragioni autonome e indipendenti rispetto alla segnalazione.

App. Ancona 19 febbraio 2026, n. 101

Va ritenuta nulla e illegittima la sanzione disciplinare irrogata al lavoratore per i messaggi testuali o vocali scambiati in gruppo WhatsApp composto da colleghi, anche se il loro contenuto è gravemente offensivo e denigratorio.

Cass. 20 gennaio 2026, n. 1161

È legittimo il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore dovuto a continue assenze dello stesso giustificate con delle malattie "simulate".

Trib. Siena 29 dicembre 2025 (depositata il 5 gennaio 2026)

Il mancato superamento del c.d. "test del carrello" non può ritenersi un fatto tale da giustificare il licenziamento del cassiere, data la rapidità di esecuzione del controllo e della scansione della merce acquistata, che impone all'addetto una serrata e ripetitiva contemporaneità di gesti e sguardi, con certamente possibile margine di errore in ottemperanza alla direttiva di massima rapidità fornita in fase di formazione dal datore di lavoro.

2.6. Appalti, somministrazione e forme contrattuali flessibili

App. Milano 26 Maggio 2026, n. 190

Nei confronti di una operatrice domiciliare socio-assistenziale trova applicazione la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 allorché il committente determini in via unilaterale il contesto e le modalità organizzative (orari, giorni, sedi di prestazione e turnazioni) entro cui la prestazione di lavoro personale e continuativa deve essere integrata nell'organizzazione aziendale, a nulla rilevando l'assenza di direttive analitiche e quotidiane sulle singole mansioni esecutive.

Trib. Roma 13 maggio 2026, n. 5650

In caso di domanda per l'accertamento dell'interposizione fittizia di manodopera, ai fini della prova della genuinità di un contratto di appalto, è onere dell'utilizzatore provarne, attraverso l'allegazione, l'esistenza di quest'ultimo.

Cass. 27 aprile 2026 n. 11276

Delle due azioni previste dall'art. 80 del d.lgs. n. 276/2003 e che è necessario promuovere contro la certificazione – che rimane efficace fino al passaggio in giudicato della sentenza di accoglimento di esse – quella avanti al TAR per far valere l'irregolarità del procedimento di certificazione presuppone l'esistenza di un organo con i requisiti di legge che avvii e governi il procedimento; e quindi non impegnava, nel caso in esame, l'ispettorato che aveva appunto contestato la regolare costituzione della commissione.

Trib. Milano 21 aprile 2026

Nell'ambito di un cambio-appalto avente ad oggetto i servizi di magazzinaggio, movimentazione e confezionamento, se non viene fornita prova della discontinuità tra la precedente e la subentrante organizzazione del lavoro, si configura una cessione di ramo di azienda con applicazione dell'art. 2112 c.c.

Trib. Brescia 14 aprile 2026

In materia di lavoro in somministrazione, non è violata la Direttiva 2008/104/CE se la durata dell'attività lavorativa del lavoratore in missione non risulta di tale entità da realizzare una elusione dei relativi limiti legali.

Trib. Ancona 30 marzo 2026, n. 320

Non sono ammissibili le clausole contrattuali di contratti di appalto che abbiano l'effetto di attribuire al committente, quale soggetto terzo, un potere insindacabile e arbitrario idoneo a comprimere il diritto del dipendente dell'appaltatore alla conservazione del proprio posto di lavoro.

Trib. Brescia 11 marzo 2026, n. 419

Non versa in una condizione di "precarietà" il lavoratore assunto a tempo indeterminato da una APL e somministrato a tempo indeterminato presso l'utilizzatore (c.d. staff leasing), anche quando la missione si interrompe e lo stesso percepisce l'indennità di disponibilità.

Trib. Milano 10 marzo 2026

Nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa e nel contratto di prestazione di servizi a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 409 c.p.c., la facoltà di recesso anticipato con effetto immediato esercitata dal committente richiede la sussistenza di una giusta causa. L'onere di provare i fatti costitutivi della giusta causa adotta a fondamento del recesso grava sul committente, in assenza del quale quest'ultimo deve risarcire il collaboratore. Il danno risarcibile in favore del collaboratore è quantificabile, in via equitativa, nell'ammontare dei compensi pattuiti che lo stesso avrebbe percepito dalla data del recesso sino alla naturale scadenza del termine contrattuale.

Trib. Milano 12 febbraio 2026, n. 663

In tema di somministrazione di lavoro il superamento dei 24 mesi presso lo stesso utilizzatore comporta la nullità dei contratti a termine e la costituzione del rapporto diretto.

Cass. 5 febbraio 2026, n. 2558

La mancata formazione esterna dell'apprendista non comporta la decadenza dalle agevolazioni contributive.

App. Roma 12 gennaio 2026, n. 4260

L'azienda che subentra nel cambio di appalto e non dimostra alcun elemento di discontinuità con l'organizzazione del precedente appaltatore, si fa carico del TFR maturato in precedenza.

Parte III.

Ispezioni e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



3.1. Nesso di causalità, infortuni sul lavoro e concause

Cass. 3 giugno 2026, n. 17754

La preesistenza di uno stato patologico del lavoratore costituisce una concausa naturale dell'evento dannoso ma non interrompe il nesso eziologico, ove la condotta datoriale abbia avuto efficacia causale nella produzione del danno. Una comparazione del grado di incidenza causale sull'infortunio è possibile, a norma dell'art. 1227 c.c., solo tra più comportamenti umani colpevoli, non tra condotta illecita e fattori naturali.

Cass. 15 giugno 2026, n. 19859

Il datore di lavoro non è responsabile dell'infortunio di un lavoratore causato dalla reazione improvvisa, autonoma e imprevedibile di un collega.

3.2. Lavoro agile, rischio elettivo ed infortunio domestico

App. Ancona 4 giugno 2026

Non costituisce infortunio sul lavoro né infortunio in itinere, ma mero infortunio domestico, la caduta lungo le scale della propria abitazione avvenuta mentre il lavoratore si allontana temporaneamente dalla postazione di lavoro per chiudere una finestra. Tale condotta, mossa da ragioni di natura strettamente personale, integra una fonte di pericolo riconducibile al rischio generico proprio dell'ambiente domestico, non aggravato dalla prestazione lavorativa in modalità agile e idoneo a interrompere il nesso causale con le mansioni svolte.

3.3. Poteri degli organi ispettivi e provvedimenti

Cons. St. 22 giugno 2026, n. 4969

A fronte di un alto rischio alto rilevato anche dal DUVRI adottato dall'azienda, il potere di disposizione dell'ispettore può giungere ad imporre al datore di lavoro la redazione di un accordo aziendale nel quale, in assenza di una

indennità specifica presente nel CCNL applicato (nel caso di specie del CCNL Commercio), sia prevista una indennità per lavoro disagiato in favore dei c.d. “cellisti” (lavoratori che operano anche nelle celle frigorifere), in analogia con quanto stabilito dal CCNL per il settore alimentare.

Parte IV.

Previdenza, assistenza e processo del lavoro



4.1. Ammortizzatori sociali, NASpi e stato di disoccupazione

Cass. 6 aprile 2026, n. 8564

Ai fini dell'accesso alla Naspi, è necessario accertare in concreto l'esistenza del presupposto necessario per ottenere l'indennità di disoccupazione, ossia la condizione di disoccupazione involontaria dell'assicurato.

Cass. 21 aprile 2026, n. 10559

In tema di Naspi, il riconoscimento della prestazione al lavoratore che rassegni le dimissioni a seguito di trasferimento ad altra sede presuppone che le dimissioni siano state rassegnate per giusta causa. Tale causa richiede l'accertamento di circostanze imputabili al datore di lavoro, idonee ad integrare un grave inadempimento o comunque una condotta tale da rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche in via provvisoria. Pertanto, non è condizione sufficiente, da sola, la notevole distanza tra la nuova sede di lavoro ed il luogo di residenza del lavoratore per configurare la giusta causa di recesso e la conseguente disoccupazione involontaria. 4.2. Obblighi contributivi, gestioni INPS e retribuzione imponibile

Trib. Milano 6 maggio 2026

Qualora la società si limiti all'attività di mera riscossione dei canoni di un immobile locato (attività di mero godimento), essa non configura di norma un'attività d'impresa commerciale, con la conseguenza che – in difetto di prova contraria da parte dell'INPS sull'apporto ispettivo e operativo del socio – la pretesa contributiva verso il fondo della gestione commercianti deve ritenersi illegittima.

Trib. Roma 21 aprile 2026, n. 4721

I soci/amministratori non sono come tali tenuti a versare contributi alla gestione Commercianti e Artigiani dell'INPS se non in quanto prestino nell'impresa lavoro personale abituale e prevalente. A tal fine non rileva nemmeno la circostanza che siano amministratori, dovendosi distinguere tra l'attività di organizzazione dei fattori produttivi e quella di partecipazione abituale al ciclo produttivo.