



# MMBA

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.1  
MAGGIO 2026  
LA NEWSLETTER MMBA  
STUDIO LEGALE

## EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

## **NORMATIVA IN VIGORE ED IN CORSO DI APPROVAZIONE**

DECRETO LEGISLATIVO 30.4.2026, N. 62: DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO AL CAPORALATO DIGITALE

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2023/970 SULLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA E RELAZIONE ILLUSTRATIVA

07

## **GIURISPRUDENZA**

### **CASS.2 MARZO 2026, N. 4665**

NON DETRAIBILITÀ DELL'INCENTIVO ALL'ESODO CORRISPOSTO DAL CESSIONARIO DAL RISARCIMENTO DOVUTO DAL CEDENTE

### **CASS. 20 MARZO 2026, N. 6644**

SULLA APPLICABILITÀ DELLA NORMATIVA ITALIANA ALLA PRESTAZIONE VENGA SVOLTA STABILMENTE ALL'ESTERO

### **CASS. 9 APRILE 2026, N. 8890**

DEMANSIONAMENTO DEL DIRIGENTE E RISARCIBILITÀ DEL DANNO ALL'IMMAGINE

### **CASS. 10 APRILE 2026, N.9104**

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DEL CAREGIVER

### **APP. ROMA 23 FEBBRAIO 2026**

SULLA LEGITTIMITÀ DEI CONTROLLI DIFENSIVI OCCULTI

16

## **MMBA INSIGHTS**

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

17

## **MMBA WORLD**

SOCIAL & CONTATTI

## NORMATIVA IN VIGORE ED IN CORSO DI APPROVAZIONE

DECRETO LEGISLATIVO 30.4.2026, N. 62  
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, INCENTIVI  
ALL'OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO AL CAPORALATO DIGITALE

Il decreto-legge reca disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto del caporalato digitale. Il testo si apre con un insieme di premesse riferite ai principi costituzionali in materia di lavoro, alle direttive europee sui salari minimi adeguati e sulla trasparenza retributiva, nonché alla necessità di rafforzare gli strumenti di monitoraggio, verifica e trasparenza delle retribuzioni effettivamente corrisposte. L'impianto generale è articolato in cinque capi, dedicati rispettivamente agli incentivi all'occupazione, al salario giusto, al monitoraggio dei dati retributivi, al contrasto del caporalato digitale e a ulteriori disposizioni transitorie e finanziarie.

Una prima parte del decreto disciplina una serie di incentivi contributivi per specifiche categorie di assunzioni. Sono previste misure per l'assunzione stabile di donne svantaggiate, di giovani, per le assunzioni nella zona economica speciale per il Mezzogiorno e per la stabilizzazione di rapporti di lavoro a termine. Le agevolazioni sono costruite come esoneri dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con limiti mensili, temporali e di spesa, e con condizioni collegate all'incremento occupazionale netto, all'assenza di recenti licenziamenti e al rispetto di ulteriori vincoli applicativi. Il testo disciplina anche il monitoraggio della spesa da parte dell'INPS e prevede la revoca del beneficio in caso di licenziamento effettuato in un arco temporale successivo all'assunzione o alla trasformazione incentivata.

Il capo dedicato al salario giusto muove dal principio secondo cui la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, il decreto richiama i contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rap-

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026, n. 62

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. (26G00082)

(GU n.99 del 30-4-2026)

Vigente al: 1-5-2026



presentative e stabilisce un criterio di riferimento anche per i settori non coperti da contrattazione collettiva. Viene inoltre previsto che l'accesso ai benefici pubblici sia subordinato alla corresponsione di un trattamento economico non inferiore a quello determinato secondo tali parametri. In questa stessa parte è disposto l'obbligo di indicare, nelle posizioni di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL, il contratto collettivo applicato e la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale.

Il decreto introduce poi un sistema di monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva, affidato al CNEL, agli enti pubblici e agli istituti statistici competenti, con il supporto del Ministero del lavoro. Il flusso informativo riguarda dati disaggregati per genere, età, disabilità, set-

tore economico e dimensione d'impresa, oltre a indicatori sulla copertura contrattuale, sull'adeguatezza rispetto all'articolo 36 della Costituzione e su ulteriori variabili economiche. Il Ministero elabora inoltre un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare sul sito istituzionale, e viene istituito un archivio amministrativo integrato nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

Un ulteriore blocco di disposizioni riguarda i rinnovi contrattuali. Il decreto affida alle parti sociali il compito di disciplinare, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli importi una tantum e le forme di copertura del periodo intercorrente tra scadenza e rinnovo. In caso di mancato rinnovo entro i primi dodici mesi dalla scadenza naturale, è previsto un adeguamento retributivo a titolo di anticipazione forfettaria, collegato alla variazione dell'IPCA. Per alcuni settori a elevata stagionalità sono previste regole specifiche. È inoltre stabilito che il contributo di assistenza contrattuale non possa essere riconosciuto decorso un certo termine dalla scadenza del contratto.

Il testo prevede anche obblighi di informazione rafforzati, tramite l'introduzione del codice alfanumerico unico del contratto collettivo nelle comunicazioni obbligatorie, nei

flussi previdenziali e nel prospetto paga. Tale codice è utilizzato per il monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti, per l'individuazione di scostamenti nei trattamenti economici e normativi e per la programmazione dell'attività di vigilanza. Le risultanze del monitoraggio sono inoltre utilizzate per l'analisi del dumping contrattuale e retributivo e per la verifica dei presupposti di accesso a benefici normativi, contributivi o economici.

Il decreto dedica infine un capo specifico alle piattaforme digitali e al contrasto del caporalato digitale. Qui si prevede che la qualificazione del rapporto di lavoro dipenda dalle concrete modalità di svolgimento della prestazione, con particolare rilievo ai sistemi automatizzati o algoritmici di organizzazione, controllo, valutazione e determinazione del compenso. Viene introdotta una presunzione di subordinazione quando emergano indici di controllo o eterodirezione. Sono poi regolati gli obblighi di comunicazione e conservazione dei dati da parte delle piattaforme, gli obblighi informativi verso i lavoratori sui sistemi automatizzati impiegati e le misure di rafforzamento della tutela per i rider, incluse disposizioni sull'accesso alla piattaforma, sulla tracciabilità delle prestazioni, sulla formazione base e sulle sanzioni in caso di violazione.



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE  
DELLA DIRETTIVA UE 2023/970 SULLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE  
TRA UOMINI E DONNE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA



Lo schema di decreto legislativo attua la direttiva (UE) 2023/970 e disciplina la trasparenza retributiva quale strumento per l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il provvedimento si applica ai datori di lavoro pubblici e privati, con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, anche part-time, comprese le posizioni dirigenziali, con esclusione del lavoro domestico, intermittente e dell'apprendistato. Sono inoltre incluse specifiche disposizioni riferite ai candidati all'assunzione.

Il testo contiene una serie di definizioni funzionali all'applicazione uniforme della disciplina, tra cui quelle di retribuzione, livello retributivo, divario retributivo di genere, livello retributivo mediano, quartile retributivo, lavoro di pari valore e categoria di lavoratori. Viene altresì definita la nozione di discriminazione intersezionale, con richiamo ai fattori discriminatori già presi in considerazione dalla normativa antidiscriminatoria vigente. In tale contesto, il decreto collega la valutazione

della parità retributiva ai sistemi di classificazione previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza, ai contratti comparativamente più rappresentativi.

Sul piano operativo, lo schema interviene in più momenti del rapporto di lavoro. Prima dell'assunzione, impone che nei bandi e negli avvisi siano indicate la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva e che non possano essere richieste al candidato informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti.

Dopo l'assunzione, prevede l'accesso dei lavoratori ai criteri utilizzati per determinare retribuzione, livelli retributivi e progressioni economiche, con un rinvio rilevante all'informativa già prevista dal decreto legislativo n. 104 del 2022.

Il provvedimento riconosce inoltre un diritto di informazione in capo ai lavoratori, che possono chiedere e ottenere per iscritto, entro due mesi, i dati sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono

no lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Le informazioni devono essere rese accessibili anche attraverso le rappresentanze dei lavoratori o gli organismi per la parità, e il datore di lavoro è tenuto a informare annualmente i dipendenti dell'esistenza di tale diritto.

Il testo disciplina anche i limiti alla diffusione delle informazioni individuali e richiama espressamente la tutela dei dati personali.

Una parte centrale dello schema riguarda la comunicazione dei dati sul divario retributivo di genere. I datori di lavoro con almeno cento dipendenti sono tenuti a trasmettere informazioni su diversi indicatori, tra cui il divario retributivo medio e mediano, anche con riferimento alle componenti variabili e complementari, la distribuzione per quartili e il divario per categorie di lavoratori. Per i datori di lavoro al di sopra di determinate soglie dimensionali sono previsti tempi diversi di prima applicazione e di aggiornamento periodico. Il Ministero del lavoro riceve e coordina tali dati tramite un organismo di monitoraggio istituito presso lo stesso Ministero.

Lo schema prevede poi una valutazione congiunta delle retribuzioni quando ricorrano cumulativamente tre condizioni: un divario medio di almeno il 5 per cento in una categoria di lavoratori, l'assenza di una giustificazione basata su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere e la mancata correzione della differenza entro sei mesi. La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate e comprende l'analisi della composizione di genere delle categorie, dei livelli retributivi, delle cause delle differenze e delle misure correttive da adottare.

In materia di tutela, il decreto rinvia al sistema processuale del codice delle pari opportunità e prevede l'applicazione delle regole in tema di protezione contro le discriminazioni e contro i trattamenti sfavorevoli conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto. È istituito, infine, un organismo di monitoraggio con compiti di raccolta, analisi, pubblicazione dei dati e trasmissione di relazioni alla Commissione europea, nonché di coordinamento con gli altri soggetti pubblici coinvolti.



## GIURISPRUDENZA

### NON DETRAIBILITÀ DELL'INCENTIVO ALL'ESODO CORRISPOSTO DAL CESSIONARIO DAL RISARCIMENTO DOVUTO DAL CEDENTE (CASS.2 MARZO 2026, N. 4665)

La vicenda trae origine dall'impugnazione di una cessione di ramo d'azienda, dichiarata poi inefficace dai giudici, con conseguente ordine di reintegrazione del lavoratore ceduto presso l'originario datore di lavoro (società cedente). Nelle more di questo processo, tuttavia, l'azienda cessionaria aveva avviato una procedura di mobilità culminata nel licenziamento del medesimo lavoratore. A seguito di tale recesso, il lavoratore e la società cessionaria avevano siglato un accordo conciliativo: a fronte della rinuncia a impugnare il licenziamento, il dipendente riceveva l'importo di 118.600,00 euro a titolo di incentivo all'esodo. Una volta reintegrato presso il datore originario, il lavoratore ha agito in giudizio per ottenere il risarcimento del danno, parametrato alle retribuzioni non percepite dalla data della cessione invalida fino alla reintegra.

La Corte d'appello aveva accolto la domanda ma, applicando il principio della compensatio lucri cum damno, aveva sottratto dal risarcimento finale l'importo dell'incentivo all'esodo percepito, qualificandolo come aliunde perceptum.



Gli eredi del lavoratore hanno quindi impugnato la decisione innanzi alla Suprema Corte di Cassazione.

Con la sentenza n. 4665 del 2 marzo 2026, la Suprema Corte ha accolto il ricorso dei familiari del lavoratore, annullando la decisione di secondo grado e rinviando la causa alla Corte d'appello in diversa composizione. La Cassazione ha stabilito che l'incentivo all'esodo non doveva essere decurtato dal risarcimento dovuto dall'originario datore di lavoro.

Il punto centrale della pronuncia riguarda la corretta delimitazione della compensatio lucri cum damno. La Corte evidenzia che, affinché un vantaggio economico possa essere sottratto dall'ammontare del risarcimento, è strettamente necessario che sia il danno, sia il vantaggio derivino in via immediata e diretta dal medesimo fatto causativo (in questo caso, l'illecito rappresentato dall'invalida cessione d'azienda).

La novità del principio affermato risiede nella distinzione tra i redditi da lavoro e le somme da risoluzione del rapporto: infatti, mentre le ordinarie retribuzioni pagate dalla società cessionaria sono detraibili dal risarcimento

CASS.2 MARZO  
2026  
N. 4665



come aliunde perceptum, poiché compensano l'impiego della medesima capacità lavorativa prima destinata al cedente, l'incentivo all'esodo ha invece un antecedente causale del tutto autonomo. Esso non origina dall'illegittima cessione d'azienda, ma trova la sua fonte esclusiva nella risoluzione del rapporto di lavoro instauratosi "di fatto" con la società cessionaria a seguito di una riduzione del personale.

Pertanto, mancando una correlazione causale diretta tra l'illecito del datore originario ed il lucro ottenuto dall'accordo con il nuovo datore, il beneficio economico dell'incentivo all'esodo non è detraibile dal risarcimento spettante per le retribuzioni perse.



## GIURISPRUDENZA

SULLA APPLICABILITÀ DELLA NORMATIVA ITALIANA ALLA PRESTAZIONE SVOLTA STABILMENTE ALL'ESTERO (CASS. 20 MARZO 2026 N. 6644)

La controversia muove dal licenziamento per giusta causa intimato da una società italiana a un proprio dirigente. La prestazione lavorativa era stata svolta dal dirigente nel territorio della Romania ed il contratto individuale, oltre a disciplinare in modo integrale il rapporto di lavoro e senza alcun richiamo alla contrattazione collettiva dei dirigenti, conteneva una clausola di rinvio residuale alla legge rumena. Il lavoratore ha impugnato il recesso, contestando la tardività degli addebiti disciplinari (relativi a vicende risalenti agli anni tra il 2009 e il 2015) ed evidenziando, in ogni caso, l'applicabilità della legge italiana e delle tutele previste dalla contrattazione collettiva di fatto applicata. Sia il Tribunale che la Corte d'Appello hanno dichiarato illegittimo il licenziamento,



CASS. 20 MARZO  
2026  
N. 6644

applicando al rapporto la legislazione italiana e il CCNL dei Dirigenti di Aziende Industriali. La società conseguentemente è stata condannata al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare previste dal CCNL applicato in via di fatto.

L'azienda ha promosso ricorso in Cassazione sostenendo che, in virtù del luogo della prestazione e delle clausole contrattuali pattuite tra le parti, dovesse essere applicata la normativa rumena.

Con la sentenza n. 6644 del 20 marzo 2026, la Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso della società datrice di lavoro, confermando le decisioni di merito e la condanna al pagamento delle indennità (di preavviso e supplementare) in favore del dirigente secondo il CCNL.

La questione di maggiore interesse riguarda l'applicazione dell'art. 8 del Regolamento (CE) n. 593/2008 (cd. "Regolamento Roma I") sui contratti individuali di lavoro. La Cassazione ha riaffermato il principio secondo cui, sebbene la legge applicabile sia generalmente quella scelta dalle parti o quella del Paese in cui il dipendente lavora abitualmente, deve applicarsi la legge di un Paese diverso se, dall'insieme delle circostanze, emerge che il contratto presenta con quest'ultimo un "collegamento più stretto".



La Corte ha chiarito che, per individuare tale collegamento in ottemperanza al principio del favor laboratoris (volto a proteggere la parte più debole), il giudice deve esaminare molteplici indici fattuali che superano il dato puramente territoriale.

Nel caso di specie, è stata riconosciuta la prevalenza della giurisdizione e della legislazione italiana in base a elementi inequivocabili:

- la lingua del contratto (italiano) e l'assunzione iniziale avvenuta in Italia;
- l'iscrizione agli istituti previdenziali e assistenziali italiani ed il versamento dei contributi obbligatori in Italia;
- l'erogazione della retribuzione in euro (e non secondo la moneta corrente in Romania),
- il rinvio espresso a normative interne, come il Codice della Privacy italiano;
- il richiamo ad istituti tipici dell'ordinamento italiano quali le nozioni di giusta causa e giustificato motivo nelle ipotesi di recesso, il preavviso, il TFR, ecc.

In presenza di un collegamento così radicato con l'Italia, le clausole contrattuali che richiamano norme straniere meno favorevoli recedono di fronte alle tutele imperative dell'ordinamento italiano contro il licenziamento illegittimo, incluse quelle previste dalla contrattazione collettiva applicata di fatto.

Questa decisione si pone in perfetta continuità logica e giuridica con la precedente ordinanza n. 26173/2025 emessa dalla stessa Suprema Corte, anche in quel giudizio, riguardante il licenziamento di un quadro impiegato nel medesimo Paese estero, si discuteva dell'inapplicabilità della legge rumena scelta nel contratto individuale.

La sentenza n. 6644/2026 chiude ora il cerchio, confermando l'assoluta preminenza delle tutele italiane quando i legami sostanziali del rapporto puntano verso il nostro ordinamento.

## GIURISPRUDENZA

### DEMANSIONAMENTO DEL DIRIGENTE E RISARCIBILITÀ DEL DANNO ALL'IMMAGINE (CASS. 9 APRILE 2026 N.8890)

La pronuncia in esame trae origine da una controversia che ha visto contrapposti una grande emittente televisiva e un suo dipendente di lungo corso, assunto nel 1976 e progressivamente assunto a ruoli di crescente responsabilità all'interno della struttura aziendale.

Dal gennaio 2007 al dipendente era stata affidata la guida di un'unità operativa strategica preposta alla gestione di tutte le attività scenografiche degli studi televisivi, con supervisione di un organico di circa 270 persone articolato in tre aree distinte. In tale veste egli esercitava poteri di ampia portata: autorizzava acquisti con firma propria fino a 40.000 euro, si relazionava direttamente con i vertici dirigenziali delle varie reti televisive, gestiva autonomamente il personale proponendo avanzamenti di categoria, aumenti di merito e avviando procedimenti disciplinari.

Nell'autunno del 2012, a seguito di un riassetto organizzativo interno, il lavoratore fu improvvisamente privato di ogni funzione e ridotto a uno stato di totale inattività, che si protrasse anche dopo un successivo trasferimento ad altra direzione aziendale, rivelatasi del pari priva di reali contenuti operativi.

La controversia promossa dal lavoratore ha avuto quindi ad oggetto il riconoscimento della categoria dirigenziale e l'accertamento del successivo demansionamento, con i connessi danni all'immagine, alla dignità professionale e biologico.

In primo grado il Tribunale ha riconosciuto il diritto del lavoratore all'inquadramento nella categoria dirigenziale a partire dal gennaio 2007, con conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive, e ha accertato l'illegittimità del demansionamento subito dal novembre



2012, rigettando tuttavia le domande risarcitorie per difetto di prova.

Il giudice di secondo grado, investito degli appelli di entrambe le parti, ha confermato l'inquadramento dirigenziale e riformato parzialmente la sentenza di primo grado riconoscendo al lavoratore il risarcimento del danno all'immagine e alla dignità professionale, liquidato nella misura del 30% della retribuzione per il periodo di inattività, nonché il risarcimento del danno biologico.

Avverso tale decisione la società ha proposto ricorso per cassazione articolato in tre motivi.

Con il primo si contestava il riconoscimento della qualifica dirigenziale, sostenendo che la contrattazione collettiva aziendale non potrebbe derogare alla nozione legale di dirigente di cui all'art. 2095 c.c., la quale richiederebbe un potere decisionale di vertice che nella specie sarebbe mancato, avendo il lavoratore operato sotto la direzione di altri dirigenti formalmente nominati responsabili ad interim della struttura. Con il secondo motivo si censurava l'accertamento del danno da demansionamento, ritenuto erroneamente riconosciuto in modo automatico senza che il lavoratore avesse assolto al proprio onere probatorio.



Il terzo motivo denunciava un travisamento delle risultanze testimoniali, che a giudizio della ricorrente avrebbero smentito l'effettivo esercizio di poteri dirigenziali.

La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso integralmente. Quanto al tema dell'inquadramento, la pronuncia ribadisce il consolidato orientamento secondo cui, nelle organizzazioni aziendali complesse, quando la contrattazione collettiva disciplina espressamente la categoria dirigenziale, è ad essa che occorre fare riferimento e non alla nozione legale astratta. È pertanto ammissibile la coesistenza di una pluralità di dirigenti di diverso livello, purché anche al dirigente di grado inferiore sia riservata una significativa autonomia decisionale.

Nel caso di specie la Corte territoriale aveva proceduto a un accertamento in fatto minuzioso e non implausibile, fondato su un solido quadro probatorio documentale e testimoniale, dal quale emergeva con chiarezza che il lavoratore era il responsabile operativo reale della struttura, che interloquiva direttamente con il direttore del centro di produzione e che esercitava poteri tipicamente dirigenziali, mentre le nomine formali di altri soggetti come responsabili ad interim erano rimaste prive di qualsiasi riscontro concreto.

Sul motivo relativo al travisamento della prova, la Cassazione ricorda che la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. è configurabile solo quando il giudice abbia posto a fondamento della decisio-

ne prove non ritualmente acquisite o abbia pretermesso prove legali, non quando si contesti la valutazione del materiale istruttorio: la ricorrente si era limitata a proporre una propria diversa lettura delle testimonianze, senza dimostrare l'implausibilità della ricostruzione del giudice di merito.

In ordine al danno, la Corte conferma che il danno non patrimoniale da demansionamento non sorge automaticamente ma richiede specifica allegazione e prova, anche per presunzioni, secondo i principi fissati dalle Sezioni Unite.

Nel caso in esame tuttavia il giudice di appello aveva correttamente valorizzato una serie di elementi convergenti: la durata pluriennale del demansionamento, la sua natura totale, le modalità particolarmente umilianti con cui era stato attuato mediante sostituzione del lavoratore con un suo ex sottoposto, e il ruolo di grande visibilità e prestigio in precedenza ricoperto.

Il danno biologico era stato poi accertato su base medico-legale attraverso una consulenza che aveva diagnosticato un disturbo dell'adattamento con ansia e depressione a decorso cronico, eziologicamente riconducibile, almeno in via concausale, allo stress lavorativo prolungato, con postumi permanenti del 5% e periodi di inabilità temporanea parziale.

La Corte ha quindi concluso per il rigetto del ricorso.

## GIURISPRUDENZA

### DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DEL CAREGIVER ED ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI (CASS. 10 APRILE 2026 N.9104)

Con la sentenza n. 9104 del 10 aprile 2026 la Suprema Corte chiarisce che la tutela antidiscriminatoria di derivazione comunitaria (secondo la Direttiva 2000/78/CE) opera non solo nei confronti del lavoratore disabile ma anche del caregiver, ossia del dipendente che assiste un familiare portatore di grave disabilità.

Nel corso del giudizio la Cassazione ha rimesso alla Corte di Giustizia UE le seguenti questioni:

- a)** se il diritto dell'Unione europea vada interpretato nel senso che sussista la legittimazione del caregiver familiare di minore gravemente disabile, che denunci una discriminazione indiretta in ambito lavorativo, ad azionare la stessa tutela antidiscriminatoria riconosciuta al lavoratore disabile;
- b)** se gravi sul datore di lavoro del caregiver l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, altresì in favore del detto caregiver, il rispetto del principio della parità di trattamento.

La Corte di Giustizia ha risposto ai quesiti affermando che:

- a)** il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica a un lavoratore che non sia egli stesso disabile, ma che sia oggetto di discriminazione a causa dell'assistenza che fornisce al figlio affetto da una disabilità che consente a quest'ultimo di ricevere la parte essenziale delle cure che le sue condizioni richiedono;
- b)** un datore di lavoro è tenuto, per garantire il rispetto del principio di uguaglianza dei lavoratori e del divieto di discriminazione indiretta, ad adottare soluzioni ragionevoli nei confronti di un lavoratore caregiver, purché tali soluzioni non impongano a detto datore di lavoro un onere sproporzionato.



La Suprema Corte si sofferma poi sulla nozione di accomodamento ragionevole, rilevando che secondo la Corte di Giustizia va accolta una definizione ampia che può ricomprendere misure di riduzione oraria e di riassegnazione ad altro posto di lavoro. In particolare, il datore di lavoro è tenuto a provare – stante il regime probatorio agevolato operante a tutela di chi invoca una discriminazione - di aver adottato misure per adeguare l'ambiente di lavoro, dimostrando di avere adottato atti organizzativi integranti ragionevoli accomodamenti o di essere nella impossibilità di adottarli perché comportanti un onere sproporzionato; per determinare se le misure di accomodamento determinino oneri sproporzionati per il datore di lavoro, è necessario tener conto dei costi finanziari che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

Rispetto alla fattispecie oggetto di causa la Cassazione censura quindi la conclusione a cui era giunta la Corte di Appello che aveva escluso vi fosse stato un trattamento diverso rispetto ad al-

tri dipendenti in condizioni analoghe, ritenendo non comparabile la situazione della lavoratrice caregiver con quella di altri lavoratori basata su prescrizioni mediche, ed aveva chiarito che non era previsto nell'ambito del servizio di assegnazione un orario di lavoro su turno fisso, in considerazione della specificità dell'attività che necessitava di turnazioni a rotazione sulle 24 ore.

Inoltre, la Corte di merito aveva rilevato che la caregiver già beneficiava di un trattamento di favore rispetto ai colleghi addetti al medesimo servizio, con assegnazione esclusiva di attività complementari all'esercizio presso la sede richiesta e negli orari preferiti, pur se in virtù di provvedimenti temporanei, di volta in volta rinnovati, e non definitivi.

La Suprema Corte ritiene che la Corte territoriale abbia errato nell'affermare che non vi era stata una condotta discriminatoria, in quanto non ha valutato l'anomalia strutturale di un sistema che non era in grado di fornire risposte stabili, ma solo soluzioni provvisorie, non ha esaminato la disponibilità della lavoratrice ad essere adibita a mansioni inferiori e non ha dato adeguato peso al fatto che la misura di accomodamento ragionevole doveva essere esaminata dal punto di vista delle condizioni del familiare con disabilità grave assistito dalla lavoratrice. Secondo la pronuncia in commento, infatti, a fronte di una disabilità permanente, l'adeguamento dell'ambiente di lavoro alla disabilità deve egualmente proiettarsi nel futuro, non potendo ritenersi sufficienti provvedimenti temporanei.

La sentenza di merito viene, pertanto, cassata con rinvio e la Corte afferma che costituisce discriminazione indiretta:

- la mancata adozione da parte del datore di lavoro di soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE, che consentano al lavoratore di fornire al figlio affetto da disabilità

l'assistenza necessaria a permettere le cure che le sue condizioni richiedono;

- il comportamento del datore di lavoro che, al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza su di lui gravanti, adotti per un periodo di tempo irragionevolmente lungo provvedimenti di natura provvisoria e non definitiva;

- il comportamento del datore di lavoro che metta sullo stesso piano lavoratori con specificità diverse;

- il comportamento omissivo del datore di lavoro che non assuma provvedimenti in ordine alla richiesta del caregiver di essere eventualmente adibito anche a mansioni inferiori al fine di risolvere le difficoltà di proseguire la vita lavorativa prospettate dal medesimo caregiver come conseguenza degli obblighi di assistenza dei quali è onerato.



## GIURISPRUDENZA

### SULLA LEGITTIMITÀ DEI CONTROLLI DIFENSIVI OCCULTI

(APP. ROMA, 23 FEBBRAIO 2026 N. 3)

La pronuncia in esame riguarda un licenziamento disciplinare per giusta causa intimato a un lavoratore dipendente di un supermercato, addetto al reparto gastronomia. Il licenziamento era stato irrogato nel luglio 2023 a seguito di una contestazione disciplinare fondata sulle risultanze di un'attività di videosorveglianza condotta da un'agenzia investigativa privata nei laboratori del punto vendita per un periodo di circa due settimane, nel corso della quale erano stati documentati, secondo la prospettazione datoriale, episodi di consumo di prodotti alimentari senza preventivo pagamento e violazioni delle norme igienico-sanitarie previste dal regolamento aziendale e dal piano di autocontrollo HACCP.

Il Tribunale di Roma, in primo grado, aveva respinto integralmente il ricorso del lavoratore, ritenendo legittima l'attività di controllo svolta mediante telecamere in quanto qualificabile come controllo difensivo finalizzato all'accertamento di condotte illecite, e quindi sottratta all'ambito di applicazione dell'art. 4 L. 300/1970, e considerando le condotte accertate sufficienti a giustificare la sanzione espulsiva per l'irreparabile lesione del vincolo fiduciario.

La Corte d'Appello di Roma ha riformato integralmente questa valutazione, accogliendo parzialmente il gravame e annullando il licenziamento, con conseguente condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura massima di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre contributi previdenziali e assistenziali. Il nucleo argomentativo della sentenza ruota attorno alla questione della legittimità dei cosiddetti controlli difensivi e alla ripartizione degli oneri di allegazione e prova tra le parti.

La Corte muove dall'ampio richiamo alla pronuncia della Cassazione n. 18168/2023, che aveva affrontato in chiave nomofilattica la compati-



bilità dei controlli difensivi in senso stretto con il nuovo testo dell'art. 4 L. 300/1970.

Da tale pronuncia la Corte ricava tre principi fondamentali: che il controllo difensivo in senso stretto, per essere legittimo, deve essere mirato, attuato ex post rispetto all'insorgere di un fondato sospetto basato su concreti indizi, e rivolto a singoli lavoratori determinati; che deve essere garantito in ogni caso un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione del patrimonio aziendale e le imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore; che incombe sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che hanno dato origine al fondato sospetto legittimante l'attività di controllo.

Applicando questi principi al caso concreto, la Corte rileva che la società datrice di lavoro non aveva assolto all'onere probatorio su di essa gravante. Nella lettera di contestazione disciplinare il presupposto del controllo era stato indicato nell'esistenza di ingenti differenze inventariali nel reparto gastronomia, ma nessuna prova di tali differenze era stata fornita nel corso del giudizio, né documentale né testimoniale.

La memoria difensiva del primo grado aveva poi mutato la prospettazione, facendo riferimento a un generico “sentore” di stranezze nei locali retrostanti i banchi del reparto: formula di una tale vaghezza da non poter supportare, secondo la Corte, un'attività investigativa tanto invasiva quanto quella concretamente posta in essere.

Decisiva in senso contrario alla tesi datoriale si è rivelata, poi, la deposizione del direttore del supermercato, escusso nel giudizio di appello a seguito dell'istruttoria ivi ammessa. Il testimone ha riferito che il fondato sospetto alla base dell'installazione delle telecamere sarebbe derivato da soli due episodi: la visione diretta di un dipendente che prelevava un trancio di pizza dal banco senza pesarlo e pagarlo e il rinvenimento di alcune bottiglie parzialmente consumate prive di scontrino nelle celle frigorifere dei formaggi. La Corte osserva che tali episodi, per la loro assoluta tenuità, non erano idonei a giustificare un'attività investigativa così pervasiva, tanto più che il primo non era mai stato contestato disciplinarmente al lavoratore, segno evidente che neppure la stessa azienda gli attribuiva rilevanza disciplinare in quel momento, e che entrambi avrebbero potuto essere affrontati con misure molto meno invasive, quali un richiamo verbale, un'ispezione più frequente dei locali o una contestazione immediata. La violazione dell'art. 4 L. 300/1970 e delle norme a tutela della riservatezza dei lavoratori ha comportato, quale conseguenza diretta, l'inutilizzabilità delle videoregistrazioni e della relativa relazione scritta dell'agenzia investigativa.

Escluse le prove video, la Corte ha proceduto alla valutazione della prova testimoniale assunta in appello. I testimoni indicati dalla parte datoriale sono risultati privi di conoscenza diretta dei fatti contestati: il titolare dell'agenzia investigativa aveva appreso dei fatti unicamente dalla visione delle registrazioni, mentre il direttore del supermercato aveva dichiarato di non aver assistito direttamente agli episodi contestati né di aver visionato i filmati. Per converso, il caporeparto del laboratorio gastronomia, escus-

so come testimone della parte lavoratrice, ha reso dichiarazioni precise e dettagliate, frutto di diretta conoscenza, dalle quali è emersa con nettezza che i prodotti prelevati per il pasto venivano preventivamente pesati e pagati, che il consumo del pasto all'interno del laboratorio rappresentava una prassi consolidata e tacitamente tollerata dalla direzione aziendale — anche perché non esisteva una sala mensa nel supermercato — e che gli assaggi dei prodotti cucinati prima della messa in vendita erano espressamente sollecitati dall'ispettore aziendale per garantire la qualità dell'offerta al pubblico.

Venuta meno la struttura essenziale della contestazione disciplinare, la Corte ha verificato se residuasse qualche condotta disciplinarmente rilevante. L'unica violazione accertata è stata quella del regolamento aziendale che imponeva l'autorizzazione scritta per consumare alimenti sul luogo di lavoro: autorizzazione che in concreto non risultava essere mai stata formalizzata per iscritto, ancorché le attività in questione fossero di fatto tollerate o addirittura incoraggiate dalla struttura aziendale. Tale violazione è stata tuttavia qualificata come semplice negligenza nell'espletamento dell'attività lavorativa, rientrante tra le condotte punibili con la multa ai sensi dell'art. 238 del CCNL Commercio, e pertanto del tutto inidonea a sorreggere un licenziamento per giusta causa. La vicenda è stata così ricondotta nell'alveo dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970, che, in presenza di un fatto disciplinarmente punibile con sanzione conservativa, impone l'annullamento del licenziamento e la reintegrazione nel posto di lavoro.

È stata invece confermata la sentenza di primo grado nella parte in cui aveva rigettato la domanda risarcitoria per i danni ulteriori connessi all'illegittimità del controllo, in quanto le relative allegazioni erano rimaste del tutto generiche e prive di supporto probatorio.

## INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

**1**RELAZIONE  
ILLUSTRATIVA**2**SCHEMA DI DECRETO  
LEGISLATIVO**3**DDL DI ATTUAZIONE  
30 APRILE 2026, N.62**4**CASS. 2 MARZO 2026,  
N.4665**5**CASS. 20 MARZO 2026  
N.6644**6**CASS. 9 APRILE 2026,  
N.8890**7**CASS. 10 APRILE 2026,  
N.9104**8**APP. ROMA 23  
FEBBRAIO 2026

## APPUNTAMENTI WEBINAR

**15**  
MAGGIO  
2026

### WEBINAR

L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE  
2023/970 ALLA LUCE DELLO SCHEMA  
DEL D.LGS. 30 APRILE 2026

Venerdì 15 maggio 2026 - ore 11:00 - 12:30

## DALL'ARCHIVIO

**14 Gennaio 2026**

Master di II livello  
in Diritto del Lavoro  
e della  
Previdenza Sociale

**31 Marzo 2026**

L'art. 19 St. lav.:  
la nozione di sindacato  
comparativamente  
più rappresentativo  
a livello nazionale



# MMBA

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

*Maresca, Morrico, Boccia & Associati* svolge, dal 1979 e su tutto il territorio nazionale, una attività professionale mirata alla tutela degli interessi datoriali nel settore del diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale.

Lo Studio fornisce una offerta integrata di assistenza legale per supportare i clienti nelle scelte organizzative **aziendali**, di gestione del personale, nelle relazioni sindacali e nei rapporti istituzionali, nonché nella gestione del contenzioso del lavoro, sindacale e previdenziale.



## Join Us on LinkedIn

Novità e approfondimenti sui principali temi legali, oltre a informazioni su webinar ed eventi formativi. Uno spazio pensato per offrire contenuti utili, spunti pratici e mantenere un dialogo costante.



Lo Studio si compone di una struttura di **professionisti esperti** in diritto del lavoro e delle relazioni industriali che si colloca in una posizione di primo piano nel panorama italiano grazie alla riconosciuta e consolidata esperienza maturata.

## Indirizzo Sede

Via Luigi Giuseppe Faravelli, 22 - Roma  
00195  
Telefono: +39 06 377101

## Fax

(+39) 06 37512033 - (+39) 06 37710351

## Email

segreteria@mmba.it



[www.mmba.it](http://www.mmba.it)



## Crediti Fotografici

Le immagini illustrative utilizzate nella presente newsletter sono state generate, in tutto o in parte, mediante strumenti di intelligenza artificiale.

Designed by PRINGO®