



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.5
LUGLIO 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

LEGGE 25 GIUGNO 2026 N. 112 CONVERSIONE DEL D.L 30.04.2026 N. 62
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE
E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

07

ACCORDI COLLETTIVI

CGIL, CISL, UIL
PROPOSTE PER UN ACCORDO QUADRO

08

CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

CIRCOLARE INPS 29.5.2026 N.1811
SGRAVI CONTRIBUTIVI E CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

AVVERTIMENTO GARANTE PRIVACY 14.5.2026
INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SISTEMA DI MESSAGGISTICA AZIENDALE

11

GIURISPRUDENZA

C. GIUST. 4.6.2026, C-907/2024
SULLA NOZIONE DI LICENZIAMENTO INDIRETTO

CASS. 18.5.2026, N. 14830
ELEZIONE DELLA RSU INDETTA DA UNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE NON FIRMATARIA
DEL CCNL

CASS. 31.5.2026 N. 17094
NOTA SPESE AZIENDALE INCONGRUENTE E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

CASS. 3.6.2026 N. 17754
RISARCIMENTO DEL DANNO DA STRESS DA SUPERLAVORO

T. VERONA 4.3.2026
CORRETTO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PREVISTO DAL CCNL
METALMECCANICO

T. ROMA 13.5.2026
APPALTO DI SERVIZI DI PORTINERIA E DOCUMENTAZIONE NECESSARIA

23

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

24

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

LEGGE 25 GIUGNO 2026 N. 112 CONVERSIONE DEL D.L 30.04.2026 N. 62
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI
ALL'OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE



Lo scorso 25 giugno è stato convertito in legge (l. n.112/2026) il d.l. n. 62/2026.

Si tratta senza dubbio di un intervento rilevante, del quale si offre qui un primo rapidissimo commento.

La l. n. 112 si può dividere, per ragioni di comodità espositiva, in tre parti.

La prima, che va dall'art 1 all'art. 6b ter, comprende un gruppo di norme la cui finalità è quella di introdurre degli incentivi all'occupazione. Di queste, le prime tre sono dedicate al cd. bonus donne, bonus giovani e bonus ZES: si tratta di tre disposizioni per le quali il Ministero del lavoro ha già emanato delle Circolari contenenti le prime istruzioni applicative, e che sono state già commentate nella Newsletter n.3 del 15 giugno 2026

L'art. 4 introduce degli incentivi alla cd. stabilizzazione e cioè alla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

È tuttavia necessario che siano soddisfatte alcune condizioni:

- i) che si tratti di contratti di lavoro a termine (il beneficio non vale ad esempio per in caso di assunzione presso l'utilizzatore di un lavoratore somministrato a tempo determinato);
- ii) che abbiano avuto una durata "complessiva" non superiore a 12 mesi (la condizione deve dunque ritenersi soddisfatta anche in caso di diversi contratti di lavoro a termine la cui durata, sommando i diversi periodi, non ecceda i 12 mesi);
- iii) che si tratti di trasformazioni di contratti relativi a personale non dirigenziale;
- iv) di età inferiore a 35 anni;
- v) che non sia mai stato assunto con contratto a tempo indeterminato;
- vi) che si tratti di rapporti di lavoro instaurati prima del 30 aprile 2026 e che la trasformazione avvenga senza soluzione di continuità e cioè prima della cessazione del contratto a termine, purché, però, compresa tra il 1°agosto ed il 31 dicembre 2026.



BONUS

L'incentivo consiste nell'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore, nella misura del 100 %, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di € 500 mensile.

È inoltre necessario che la trasformazione del rapporto comporti un incremento occupazionale. Si prevede poi che i licenziamenti per gmo intimati nei confronti del lavoratore interessato dall'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva nei sei mesi successivi alla trasformazione comportino la revoca dell'esonero ed il conseguente recupero del beneficio.

Il secondo gruppo di disposizioni della l. n., 112 accomuna delle disposizioni tra loro eterogenee inserite al Capo Terzo del d.l. n., 62 /2026.

Innanzitutto, quelle dedicate al cd. caporalato digitale; espressione, questa, atecnica, e che, opportunamente, la legge di conversione provvede a chiarire, precisando all'art.11 bis che la nuova disciplina trova applicazione "ai lavoratori di cui al capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015", e cioè quei "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore. attraverso piattaforme anche digitali".

Dunque, il riferimento è non ad ogni tipo di rapporto di lavoro, bensì ai soli rapporti di lavoro autonomo il cui oggetto sia la consegna di beni per conto altrui, intermediati da una piattaforma. Ne rimangono esclusi, ad esempio, i rapporti di lavoro intercorrenti con le società appaltatrici inserite in una catena di distribuzione, che sono normalmente rapporti di lavoro subordinato anche ove siano utilizzati degli strumenti digitali.

Nei confronti dei contratti di lavoro autonomo oggetto del CapoV-bis del d.lgs.n. 81/2015, quest'ultimo già aveva introdotto una serie di strumenti di tutela (livello del compenso, divieti di discriminazione, diritti di informazione). La nuova disciplina si raccorda alla precedente, ma anche a quanto prescrive la direttiva UE 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

Ora la nuova disciplina interviene direttamente sulla qualificazione del contratto di lavoro, legificando, per così dire, i criteri utilizzati dalla giurisprudenza per qualificare un rapporto di lavoro. Come è noto, costituisce un principio assolutamente pacifico quello secondo il quale non rileva la qualificazione formale data dalle parti ad un determinato rapporto di lavoro, quanto invece le sue concrete modalità di svolgimento. Un tale principio è ora fatto proprio dall'art. 12 della legge che impone, ai fini della qualificazione come subordinato di un rapporto di lavoro, di attribuire rilievo alle "concrete modalità di svolgimento della prestazione", ed in particolare agli elementi desumibili "dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati". Ove da tale utilizzo emerga l'esercizio di un effettivo potere di controllo e di direzione, il rapporto di lavoro si "presume" di natura subordinata, salvo prova contraria.

Occorre chiarire che non è sufficiente, per l'applicazione della nuova disciplina, la sola presenza di strumenti tecnologici, come palmari, software di geolocalizzazione o gestionali, anche quando essi siano utilizzati per ottimizzare lo svolgimento della prestazione di lavoro, come avviene ad esempio proprio nelle attività di consegna di beni.

Ma è necessario che il loro utilizzo oltrepassi un certo limite – peraltro di niente affatto facile individuazione – trasmodando nell'esercizio di veri e propri poteri di direzione e di controllo dell'attività svolta dai lavoratori. Fermo restando quanto dispone l'art. 47 quinquies del d.lgs. n. 81/2015, che vieta l'esclusione dalla piattaforma o la riduzione delle occasioni di lavoro come conseguenza della mancata accettazione della prestazione, l'utilizzo dei sistemi di monitoraggio o di sistemi decisionali automatizzati non è vietato, né è indice necessario di subordinazione, dal momento che ciò che rileva è che attraverso di essi la piattaforma eserciti un vero e proprio potere di direzione e controllo. In altri termini, le prestazioni di lavoro possono anche essere gestite o monitorate attraverso l'utilizzo di una strumentazione informatica che pianifichi l'attività o assegni i compiti, ma ciò non implica automaticamente che esse ricadano all'interno dell'ambito di applicazione del Capo Terzo della L. n. 112/2026, essendo invece necessario che attraverso tale strumentazione si eserciti una reale potere di controllo e di direzione dell'attività svolta dai lavoratori.

L'altro aspetto che occorre chiarire riguarda la "presunzione" di subordinazione.

Che non si tratti di una presunzione assoluta è certo, posto che lo stesso art. 12 c. 3 ammette la prova contraria. Si è piuttosto in presenza di una inversione dell'onere della prova – similmente a quanto già avviene in caso di discriminazione – tale per cui, in presenza di fatti che indicano l'esercizio di poteri di direzione e controllo, spetta al committente fornire la prova della natura autonoma del rapporto. Onere di non facile assolvimento, posto che ove sia accertato l'esercizio di poteri di direzione e di controllo, la natura subordinata del rapporto è già un dato non controvertibile. Infine, l'art. 14 impone l'obbligo alla piattaforma di fornire al lavoratore "in forma chiara, accessibile e comprensibile" le informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per: i) l'assegnazione delle attività; ii) la determinazione o modifica dei compensi; iii) la valutazione delle prestazioni; iv) la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma. La legge di

conversione ha meglio specificato il diritto, prevedendo che il singolo lavoratore possa chiedere una spiegazione intellegibile ed il riesame della decisione automatizzata mediante un intervento umano ove essa coinvolga aspetti essenziali della prestazione di lavoro, come la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la modifica della situazione contrattuale. Anche qui, la novità non è soltanto informativa.

Una seconda area di intervento riguarda la somministrazione.

Come è noto, la somministrazione a tempo determinato è soggetta ai medesimi limiti previsti per il contratto a termine, e cioè è libera (cd. "acausale") entro i primi 12 mesi; il contratto può avere una durata superiore – purché non superiore ai 24 mesi – solo ove ricorrano determinate condizioni (ad es. una delle causali previste dalla contrattazione collettiva). Ove il lavoratore fosse stato assunto con contratto a tempo indeterminato il limite dei 24 mesi di missione poteva essere superato; ma una tale possibilità, retaggio della legislazione varata durante il periodo della pandemia, doveva ritenersi non più fruibile essendo la sua operatività scaduta il 30 giugno 2025.

Ora, la l. n. 112 fa rivivere una siffatta possibilità inserendola però in una cornice diversa.

Il primo comma dell'art. 16-quinquies del d.l. 62/2026 modifica l'art. 19 del d.lgs. 81/2015 in due aspetti:

- ribadendo che nei limiti di durata del contratto a termine vengono conteggiati anche i periodi di missione con contratto di somministrazio-



ne a termine;

- prevedendo che ove il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro, può svolgere periodi di missione a tempo determinato fino ad un massimo di 36 mesi, anche non continuativi per mansioni di pari livello e categoria legale, salva la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere un diverso limite temporale.

Nel computo dei 24 mesi vanno dunque compresi solo contratti di lavoro a termine ed i contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato ove il lavoratore sia assunto dall'Agenzia sempre a tempo determinato. Sono invece escluse le missioni, anche a termine, se il lavoratore intrattiene con l'Agenzia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In tale ultima ipotesi, infatti, il periodo massimo è di 36 mesi; tale limite deve intendersi come "ulteriore rispetto a quello previsto dal comma 2" dell'art. 19 (e cioè 24 mesi), con la conseguenza che la sommatoria di missioni può teoricamente arrivare fino a 60 mesi: 24 mesi con contratto di somministrazione a tempo determinato e 36 mesi con assunzione del lavoratore da parte dell'Agenzia con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Va inoltre chiarito che il limite dei 36 mesi opera con riferimento allo stesso lavoratore, alla stessa impresa utilizzatrice e con riferimento a mansioni di pari livello o categoria. Ciò vuol dire che se un lavoratore viene impiegato presso un'impresa utilizzatrice diversa dalla precedente, inizia a decorrere un secondo periodo di 36 mesi.



La norma prevede anche un regime di decorrenza: il limite dei 36 mesi decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e i precedenti periodi di missione dei lavoratori già assunti a tempo indeterminato dal somministratore sono da ritenersi irrilevanti.

Infine, l'art. 16 quater introduce una nuova ipotesi di distacco.

Il distacco è in linea generale disciplinato dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003. L'istituto consente che un lavoratore, dipendente da un certo datore di lavoro possa svolgere la propria prestazione in favore di un soggetto terzo a condizione che ciò risponda ad un interesse del datore di lavoro distaccante; ed il distacco abbia natura temporanea.

Oggi, l'art. 16 quater introduce una nuova ipotesi di distacco in base alla quale, fino al 31 dicembre 2029, e previo accordo sindacale, un lavoratore può essere distaccato anche ove non sia riscontrabile un interesse del distaccante a condizione che il distacco sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento della continuità produttiva, al mantenimento delle competenze professionali o ad evitare o limitare riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa.

Alla fattispecie ordinaria, fondata sull'esistenza di un interesse del distaccante, si affianca ora, sia pur in via sperimentale e temporanea, fino al dicembre 2029, una seconda ipotesi, focalizzata sulla tutela di altri interessi e di altre esigenze, la cui sussistenza costituisce requisito di legittimità di questa nuova ipotesi di distacco.

Non è dubbio che la parte più importante della legge riguardi la determinazione del cd. "salario giusto"

L'art. 7 della legge individua nei contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale (sncpr) lo strumento per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente di cui parla l'art. 36 Cost. A tale scopo l'art. 7 c. 2 fa riferimento al TEC, e cioè al trattamento economico complessivo contenuto nei contratti collettivi, conclusi dai sncpr.

Opportunamente, in sede di conversione, il legislatore ha aggiunto il comma 4-bis, specificando quali elementi rientrino nel TEC; quest'ultimo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative della retribuzione, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai snopr: e dunque paga base, indennità di contingenza, altre voci variamente denominate, purché erogate in maniera fissa e continuativa, comprese le voci indirette, come le mensilità aggiuntive.

Particolarmente rilevante è la inclusione anche delle prestazioni di welfare contrattuale purché erogate alla generalità dei dipendenti e purché previste dai contratti collettivi nazionali (con esclusione quindi delle prestazioni regolate dalla contrattazione aziendale).

Sono invece escluse le voci retributive discrezionali e variabili.

Attraverso l'art. 7 dunque il legislatore ha deciso di non introdurre per legge una soglia minima di retribuzione valida per tutti i lavoratori, rinviando

invece alla contrattazione collettiva, ed anzi ad una contrattazione collettiva qualificata la determinazione di una soglia minima ancorata ad un parametro oggettivo.

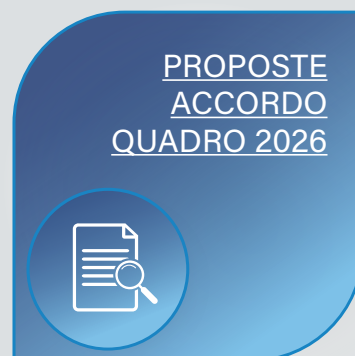
Si prevede inoltre che nei settori non coperti dalla contrattazione collettiva, ovvero in cui trovino applicazione contratti collettivi siglati da associazioni sindacali diverse dai snopr, il TEC non possa essere inferiore a quello individuato da questi ultimi contratti collettivi.

L'applicazione di un trattamento economico complessivo così determinato costituisce condizione per l'accesso ai benefici previsti dalla l. n. 112.

In fine, l'art. 10 contiene delle disposizioni per accelerare il rinnovo dei contratti collettivi rispetto alla loro scadenza naturale, introducendo – in caso di mancato rinnovo del contratto dopo 9 mesi dalla scadenza naturale – una indennità di vacanza contrattuale nella misura del 50% delle variazioni dell' indicatore di prezzi al consumo depurato dei prodotti energetici importati.

ACCORDI COLLETTIVI

CGIL, CISL, UIL - PROPOSTE PER UN ACCORDO QUADRO



CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

CIRCOLARE INPS 29.5.2026 N.1811
SGRAVI CONTRIBUTIVI E CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ



CIRCOLARE INPS
29.5.2026 N.1811

PROVVEDIMENTO GARANTE PRIVACY 14.5.2026
SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER L'ANALISI DELLE CHAT AZIENDALI E
TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI



PROVVEDIMENTO
GARANTE PRIVACY
14.5.2026

Con provvedimento del 14 maggio 2026 (reg. n. 342), il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha emesso un avvertimento ai sensi dell'art. 58, par. 2, lett. a) del Regolamento (UE) 2016/679 nei confronti di una Società che aveva sviluppato un plug-in per Slack e Microsoft Teams che utilizzava tecniche di intelligenza artificiale (sentiment analysis) per rilevare i livelli di stress psicologico dei lavoratori dall'analisi semantica dei messaggi scambiati nelle chat aziendali.

L'Autorità è intervenuta a seguito di notizie di stampa relative a un possibile impiego del sistema presso enti pubblici e imprese, avviando accertamenti ispettivi che hanno riguardato il funzionamento del servizio e le garanzie offerte ai lavoratori e ai datori di lavoro acquirenti.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA E GARANZIE DICHIARATE

Myndoor ha dichiarato di operare quale unico titolare del trattamento, trattando i dati in forma pseudoanonimizzata attraverso un identificativo univoco che non consente di risalire all'identità dell'utente. I contenuti dei messaggi vengono analizzati da un modello di IA per estrarre parametri di stress finalizzati a finalità di medicina preventiva e benessere mentale; una volta elaborata la risposta, i dati vengono cancellati.

Ai datori di lavoro viene offerto, su richiesta, un report esclusivamente aggregato e statistico sui livelli generali di stress, generato solo se almeno dieci lavoratori hanno attivato il plugin nella settimana di riferimento e reso disponibile in sola visualizzazione sulla piattaforma, senza possibilità di scaricare dati grezzi o identificare singoli individui. La generazione del report viene inibita automaticamente al di sotto della soglia minima per prevenire rischi di re-identificazione.

LE STATUZIONI DEL GARANTE IN MATERIA DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE E CONTESTO LAVORATIVO

Pur prendendo atto dell'impostazione volta a escludere il datore di lavoro dall'accesso diretto ai dati personali e alle elaborazioni individuali, il Garante ha ravvisato un rischio concreto che i report aggregati possano consentire, in determinate realtà organizzative (dimensioni ridotte, reparti circoscritti o specifiche caratteristiche del personale), la re-identificazione indiretta degli interessati, violando il quadro normativo di protezione dei dati e di tutela della dignità della persona che lavora. Il Garante ha richiamato il regolamento (UE) 2024/1689 (c.d. Regolamento sull'intelligenza artificiale), il cui art. 5, par. 1, lett. f) vieta espressamente l'uso di sistemi di IA destinati a inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro, sottolineando come tale divieto, letto unitamente all'art. 88 del GDPR, all'art. 113 del Codice Privacy e all'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/1970), renda inammissibile qualsiasi trattamento che renda disponibili al datore di lavoro – anche in forma aggregata o inferenziale – informazioni relative alla sfera emotiva e psicologica dei dipendenti.

L'Autorità evidenzia, inoltre, l'esigenza che i sistemi di IA basati su analisi semantica e modelli linguistici siano caratterizzati da adeguata trasparenza, spiegabilità delle logiche decisionali, robustezza dei modelli e qualità dei dati di addestramento. L'opacità dei processi inferenziali, il rischio di amplificazione di bias e la potenziale incidenza discriminatoria su soggetti vulnerabili, e tali sono considerati i lavoratori, rendono necessario un approccio prudente, con garanzie di controllo umano effettivo.

Il principio di privacy by design e by default (art. 25 GDPR) impone già in fase di progettazione la disattivazione di funzionalità prive di base giuridica o incompatibili con le norme di settore che riservano al solo medico competente le iniziative di accertamento sanitario e di tutela della salute nel contesto lavorativo (art. 5 l. n. 300/1970 e d.lgs. n. 81/2008). Le informazioni relative allo stato di benessere o stress psicologico costituiscono dati la cui conoscibilità è preclusa al datore di lavoro



ai sensi dell'art. 113 del Codice Privacy.

IL PROVVEDIMENTO DI AVVERTIMENTO

Il Garante ha quindi avvertito la Società produttrice del plugin che i trattamenti previsti possono verosimilmente violare gli artt. 5, 6, 9, 24, 25 e 88 del Regolamento e gli artt. 2-ter e 113 del Codice Privacy, invitandola ad adottare misure idonee a prevenire qualsiasi forma di messa a disposizione, anche indiretta mediante report aggregati, dei dati e delle informazioni trattate in favore dei datori di lavoro, al fine di evitare che questi ultimi vengano in qualsiasi modo a conoscenza delle

elaborazioni effettuate dal sistema.

IMPLICAZIONI PRATICHE

Il provvedimento chiarisce che, nel nostro ordinamento, l'analisi automatizzata delle emozioni e dello stato psicologico dei dipendenti attraverso strumenti di intelligenza artificiale applicati alle comunicazioni aziendali non può tradursi in una forma di conoscenza, diretta o indiretta, da parte del datore di lavoro, considerato il rinvio, posto dall'art. 113 del Codice Privacy, al divieto per il datore di lavoro di raccogliere dati non pertinenti rispetto all'attività lavorativa (artt. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e 10 del d.lgs. n. 297/2003, la cui violazione è penalmente sanzionata, cfr. art. 171 del Codice).

Per le imprese e gli enti che intendano dotarsi di strumenti analoghi emerge l'esigenza di una preliminare valutazione di conformità che tenga conto dei principi di liceità, minimizzazione e privacy by design del GDPR, delle tutele dello Statuto dei Lavoratori e del divieto previsto dal citato Regolamento sull'intelligenza artificiale.

Particolare attenzione dovrà essere prestata alla configurazione dei flussi informativi, alla robustezza delle misure tecniche contro la re-identificazione e alla garanzia che nessuna informazione inferenziale sulla sfera emotiva dei lavoratori sia accessibile al datore di lavoro, neppure in forma aggregata quando il contesto organizzativo lo renda possibile.

Il Garante conferma che la tutela della dignità dei lavoratori nell'impiego di tecnologie di intelligenza artificiale richiede un approccio fondato sulla robustezza dei modelli, sulla qualità dei dati e sulla verificabilità degli output, con necessario ed effettivo controllo umano.



GIURISPRUDENZA

SULLA NOZIONE DI LICENZIAMENTO INDIRETTO

(C. GIUST. 4.6.2026, C.-907/2024)

Con la sentenza in commento la Corte di Giustizia europea interviene nuovamente sul tema dei cd. licenziamenti indiretti.

La questione – su cui la Corte si è già più volte pronunciata – ha per oggetto la determinazione della nozione di licenziamento ai fini della applicazione della Direttiva 98/59/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, e quindi, conseguentemente, delle procedure previste dalla l. n. 223/1991.

Ai sensi dell'art. 1 lett. a) della Direttiva, per licenziamento collettivo si intende "ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore". La Direttiva prevede poi che per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti "le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque". Dunque, la Direttiva prevede che gli obblighi di informazione e di consultazione scattino a condizione che sia superata la soglia di 5 licenziamenti, ma deve trattarsi, come si è visto appena sopra, di licenziamenti veri e propri, e non di cessazioni assimilate di cui parla il comma 2 della Direttiva.

La Corte peraltro era già intervenuta in più di un'occasione sul tema, con una serie di sentenze piuttosto confuse che non hanno contribuito a dissolvere ogni dubbio.

Già nella sentenza 11.11.2015, C-422/14, Pujante Rivera, la Corte aveva affermato che "il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva". Ma va tenuto conto che era lo stesso ordinamento spagnolo ad assimilare tali cessazioni al licenziamento.

Due anni dopo la Corte interviene nuovamente (CGUE 21.9.2017, C-429/16 Małgorzata Ciupa e CGUE 21.9.2017, C-149/16, Socha).

Nella prima sentenza la Corte afferma che l'art. 1, par. 1, della direttiva deve essere interpretato nel senso che "una modifica unilaterale delle condizioni salariali, a sfavore dei lavoratori, da parte del datore del lavoro, modifica che, in caso di rifiuto del lavoratore, comporta la cessazione del contratto di lavoro, può essere qualificata come «licenziamento» ai sensi di tale disposizione, e l'articolo 2 di tale direttiva deve essere interpretato nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui a quest'ultimo articolo qualora intenda effettuare una siffatta modifica unilaterale delle condizioni salariali, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1 di tale direttiva, circostanza che spetta al giudice del rinvio accertare".

Con la seconda sentenza, ribadisce l'obbligo del datore di lavoro di procedere alle consultazioni di cui all'articolo 2 "qualora preveda di effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto



C. GIUST. 4.6.2026,
C.-907/2024

da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva, circostanza che spetta al giudice del rinvio accertare."

Nel 2025 la Corte interviene nuovamente con la sentenza 4.9.2025 C-249/2024 Ineo Infracom, ribadendo che è possibile trattare i licenziamenti veri e propri e le cessazioni involontarie come concetti equivalenti solo se vi sono almeno 5 licenziamenti in senso stretto.

Le sentenze della Corte di Giustizia, come è ovvio, non hanno mancato di far sentire i loro effetti nella giurisprudenza italiana,

La Cassazione (Cass. n. 15401/2020; conf. Cass. n. 15118/2021), ha sostenuto, sulla scorta appunto della giurisprudenza europea, che la risoluzione consensuale derivante dalla mancata accettazione di un trasferimento deve equipararsi ad un licenziamento vero e proprio e dunque va conteggiata ai fini del superamento della soglia oltrepassata la quale scatta l'obbligo di esperire la procedura prevista dalla l. n. 223/1991. Nel medesimo senso anche T. Napoli Nord, 4.1. 2022 e T. L'Aquila, 18.4.2024. In senso contrario però T. Torino 2.1.2023 e App. Torino, 22.3.2024.

Con la sentenza in esame la Corte interviene su

sollecitazione della Corte di Appello di Napoli in un caso in cui una società aveva deciso di chiudere lo stabilimento sito in Campania e trasferire l'attività in Sardegna. Conseguentemente la Società aveva comunicato la propria decisione alle organizzazioni sindacali ed ai lavoratori disponendone il trasferimento nella nuova sede. Dinanzi al rifiuto degli stessi di trasferirsi questi ultimi sono stati licenziati per giusta causa. I lavoratori, di conseguenza, avevano intentato una causa lamentando la illegittimità della decisione di trasferimento che doveva equipararsi nella sostanza e per i suoi effetti ad un licenziamento con conseguente applicazione della procedura prevista dalla l. n. 223/1991. Pretesa peraltro non chiarissima nel suo contenuto, stante il fatto che la chiusura dello stabilimento campano era totale con integrale trasferimento della produzione in Sardegna.

Secondo la sentenza, che riprende sul punto la precedente giurisprudenza della Corte, la nozione di licenziamento accolta dalla Direttiva non può essere interpretata restrittivamente, dovendo invece abbracciare anche "il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore".

La Corte prosegue osservando che ciò che va accertato dal Giudice nazionale è se i lavoratori avessero o non l'obbligo di ottemperare all'ordine di trasferimento; e ove risultasse accertato sempre dal giudice nazionale che i lavoratori non fossero a ciò obbligati, allora la risoluzione del loro rapporto di lavoro dovrebbe ritenersi adottata per "uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore", rientrando tra le decisioni prese "dal datore di lavoro in seguito al rifiuto di tale lavoratore di ottemperare alla decisione unilaterale di trasferire il suo luogo di lavoro in una sede distante dalla sede iniziale", integrando per ciò stesso la "nozione di «licenziamento», ai sensi del primo comma,



lettera a) della Direttiva.

Né vi è dubbio, osserva la Corte riprendendo sul punto la passata giurisprudenza, che un mutamento definitivo del luogo di lavoro intero una modifica in astratto (spettando sempre al giudice nazionale il relativo accertamento) tra le modifiche sostanziali di un elemento essenziale del contratto di lavoro.

Né, osserva conclusivamente la Corte, potrebbe ritenersi che l'esclusione di licenziamenti causati dal rifiuto di ottemperare all'ordine di trasferimento dalla nozione di licenziamento utile ai fini della attivazione della procedura prevista dalla l. n. 223/1991 possa essere giustificata per il fatto che le soglie fissate dalla direttiva 98/59 sono numericamente superiori a quelle previste dalla l. n. 223/1991, posto che una interpretazione del genere rischierebbe di privare i lavoratori interessati della tutela prevista dalla direttiva stessa.



ELEZIONE DELLA RSU INDETTA DA UNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE NON FIRMATARIA DEL CCNL

(CASS.18.5.2026, N. 14830)

L'ordinanza della Corte di Cassazione in commento ha confermato, dando continuità ai principi già espressi in altre decisioni, i requisiti di legittimazione attiva per proporre il ricorso ex art. 28 L. 300/1970 ed ha chiarito i soggetti ai quali è consentito di indire le elezioni delle RSU in forza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 1994.

La questione posta all'esame della Corte di Cassazione trae origine dal ricorso proposto ex art. 28 L. 300/1970 da una organizzazione sindacale non firmataria del CCNL di settore per il mancato riconoscimento da parte del Datore di Lavoro della RSU eletta in seguito alla indizione delle elezioni da parte della stessa organizzazione sindacale.

Nel merito, in sede di opposizione, il Tribunale di Treviso confermava il Decreto ex art. 28 L.

300/1970 concesso in sede monitoria, ritenendo ed affermando, da un lato, la legittimazione dell'organizzazione sindacale a proporre il ricorso, e, d'altro lato, ritenendo antisindacale il comportamento del datore di lavoro che aveva disconosciuto la RSU eletta, sul presupposto della invalida indizione delle elezioni da parte della stessa organizzazione sindacale non firmataria del CCNL. La sentenza della Corte territoriale di Venezia, confermativa della decisione del Tribu-



nale, è stata portata allo scrutinio di legittimità della Corte di Cassazione.

Nello specifico lo scrutinio della Corte di Cassazione ha riguardato, per i profili più rilevanti che qui interessano, i requisiti di legittimazione al ricorso ex art. 28, L. 300/1970, ed i requisiti per l'indizione delle elezioni della RSU, in base a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 1994 di disciplina della RSU.

Il primo profilo riguarda l'individuazione degli organismi sindacali legittimati all'azione ex art. 28, L. 300/1970 che la stessa norma individua negli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali".

Per questo profilo la Corte di Cassazione ha statuito che la Corte territoriale "si è attenuta ai principi affermati da questa Corte al riguardo ed ha ritenuto sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale su gran parte (non necessariamente su tutto) il territorio nazionale, pur rilevando altresì l'appartenenza ad una Confederazione sindacale e la stipula di contratti collettivi a livello nazionale (Cass. n.1/2020, Cass. n. 5321/2017, Cass. n. 2735/2015 e più recentemente Cass. n. 6876/2022 e Cass. n. 23264/2023). (cfr. ordinanza Corte Cassazione, n. 14830 del 18.5.2026).

La Corte di Cassazione, invero, richiama i precedenti specifici ed in proposito risulta significativo il principio affermato nella sentenza citata (Cass. n.1/2020) con la quale viene ritenuto indispensabile e sufficiente ai fini della richiesta "nazionalità" lo svolgimento di attività sindacale su gran parte del territorio nazionale e non indispensabili i profili relativi alla sottoscrizione di CCNL e l'appartenenza ad una confederazione. Il principio è massimato in questi termini: "In tema di repressione della condotta antisindacale, ai fini del riconoscimento della legittimazione ad agire ex art. 28 dello Statuto alle "associazioni sindacali nazionali", è necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione, né che

sia maggiormente rappresentativa o che abbia stipulato contratti collettivi a livello nazionale." (Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 02/01/2020, n. 1).

In relazione al secondo profilo – vale a dire la legittimazione ad indire le elezioni della RSU – la Corte di Cassazione, ricostruito il sistema delineato nell'Accordo Interconfederale Concommercio 27.7.1994 per la costituzione di RSU, confrontando le disposizioni in esso contenute con le previsioni specifiche in materia di RSU del CCNL Turismo applicato, ha confermato la sentenza della Corte territoriale riconoscendo la legittima potestà di indizione delle elezioni all'organizzazione sindacale che ha aderito all'Accordo Interconfederale e che soddisfa i requisiti in esso previsti. Ha escluso, quindi, che la legittimazione ad indire le elezioni della RSU sia da attribuire alle sole organizzazioni sindacali sottoscrittrici del CCNL applicato. La Corte di Cassazione ha, pertanto, riconosciuto ai diversi soggetti individuati nell'Accordo Interconfederale del 27.7.1994 a ciascuno di essi, senza necessità che ricorrano i requisiti degli altri soggetti, la potestà di indire le elezioni della RSU.





La pronuncia della Corte di Cassazione è molto chiara e si esprime in questi termini:

“La lettura del combinato disposto dell’art. 46 CCNL settore Turismo e dell’Accordo Interconfederale 27.7.1994 (in specie, artt. 2 e 3) rende chiara la volontà delle parti sociali di riconoscere il potere di indire le elezioni per le RSU (e di presentare le liste) a due soggetti distinti, ossia non solo alle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 1993 (c.d. Protocollo Ciampi), dell’Accordo Interconfederale 1994 e del CCNL applicato in azienda, tra i quali va annoverato il CCNL settore Turismo (come previsto dalla prima parte dell’art. 2 dell’Accordo Interconfederale e dall’art. 46 cit.) ma altresì a quelle che (costituite con un proprio Statuto) raccolgono il 5% delle firme tra i lavoratori dell’impresa e che accettano (espressamente e formalmente) il contenuto dell’Accordo Interconfederale 1994 (come previsto dalla seconda parte dell’art. 2).

Il chiarimento contenuto nel CCNL Turismo, andava a precisare i requisiti (di cui all’art. 2 dell’Accordo Interconfederale 1994) concernenti i primi soggetti, senza interferire (ed impedire) il potere di iniziativa dei secondi: ciò è reso evidente dal tenore letterale del “chiarimento a verbale” ove, essendo presente una precisazione concernente l’applicazione di un determinato CCNL, il riferimento al CCNL Turismo non può che essere riferito ai requisiti di cui ai primi soggetti (ossia a quelli che, per l’appunto, sono titolari del potere di indire le elezioni delle RSU in forza della sottoscrizione del CCNL applicato in azienda), rimanendo invariati (in assenza di riferimenti specifici) i requisiti richiesti alla seconda categoria di soggetti sindacali.” (cfr. ordinanza Corte Cassazione, n. 14830 del 18.5.2026).

NOTA SPESE AZIENDALE INCONGRUENTE E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE (CASS. 31.5.2026 N. 17094)

La controversia muove dal licenziamento per giusta causa intimato da una società ad un lavoratore impiegato nel settore dei servizi ambientali per aver registrato scontrini di rifornimento carburante aventi anomalie (mancata corrispondenza tra mezzo assegnato e mezzo rifornito), e per omessa registrazione di due ricevute fiscali. Il lavoratore ha impugnato il recesso sostenendo l’insussistenza dei fatti, ed evidenziando la mancanza di volontarietà della condotta e l’esistenza di prassi aziendali disorganizzate che rendevano difficoltoso il controllo.

Invero, nella fase di merito emergeva che all’interno dell’azienda vigevano procedure informali, modifiche telefoniche delle assegnazioni dei mezzi, e carte carburante accessibili a tutti. Il Tribunale rigettava il ricorso del lavoratore ed accertava la sussistenza della giusta causa. Di converso, la Corte d’Appello territoriale riformava la sentenza di primo grado, disponendo la reintegrazione del lavoratore con condanna al pagamento dell’indennità risarcitoria pari a dodici mensilità.

In particolare, la Corte territoriale rilevava che ai fini della scelta della tutela applicabile tra quelle previste ex lege (art. 18, commi 4 e 5, L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012) il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore e concretamente accertata in sede

giudiziale nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa, restando detta operazione interpretativa nel perimetro dell'attuazione del principio di proporzionalità in funzione della previsione del contratto collettivo.

Soggiungeva altresì la Corte che allorché, come nella specie, la norma collettiva richieda per le sanzioni espulsive l'elemento della volontarietà o della deliberata inosservanza degli obblighi di servizio, detto elemento soggettivo deve essere provato e non può essere presunto sulla base della mera oggettiva sussistenza del fatto materiale; in difetto di ciò la condotta è riconducibile alle previsioni contrattuali che puniscono l'illecito con sanzioni conservative, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria.

L'azienda ha promosso ricorso in Cassazione eccependo l'erroneità della sentenza con quattro distinti motivi di ricorso, ritenendo che la Corte d'Appello territoriale sia incorsa in plurimi errori in iudicando e in procedendo, censurati ai sensi dell'art. 360, nn. 3 e 5, c.p.c.

Con l'ordinanza n. 17094 dell'8 aprile 2026, la Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso della società datrice di lavoro, confermando la decisione di secondo grado.

La questione di maggiore interesse riguarda l'applicazione, richiesta dalla Società ricorrente, della previsione contrattuale relativa al licenziamento senza preavviso (art. 68, comma 1, lett. F, CCNL del lavoro dei servizi ambientali), ovvero la sussunzione delle condotte contestate al lavoratore in quelle di particolare gravità sanzionate con il licenziamento per giusta causa, di cui alla succitata disposizione contrattuale.

La Corte, ferma la rilevazione di inammissibilità del primo, secondo e quarto motivo, e della parziale inammissibilità del terzo motivo oltreché dell'infondatezza dello stesso, ha chiarito che l'ipotesi più grave del recesso, contemplata nel-



la disposizione contrattuale invocata dalla ricorrente e richiamata nella sua lettera di licenziamento, si caratterizza per un dolo intenzionale massimo in quanto riferito direttamente non a condotte negligenti o inosservanti – come quelle accertate in capo al lavoratore nel caso di specie –, bensì ad una deliberata violazione da parte del lavoratore medesimo; di converso, ferma ed inoppugnabile l'accertata assenza dell'elemento della volontarietà della omissione nella condotta del lavoratore ritenuta sussistente da parte della Corte di merito, la Suprema Corte ha confermato l'impostazione seguita dal giudice dell'appello, ovvero la sua riconducibilità alle ipotesi sanzionate dalla norma collettiva con provvedimento conservativo, con applicazione del conseguente regime di tutela.

La pronuncia in commento si pone in perfetta continuità giuridica con la precedente sentenza resa dalla stessa Suprema Corte n. 95/2024 (citata nell'ordinanza de qua), nella quale era già stato riaffermato il principio secondo cui in caso di licenziamento illegittimo, al fine di selezionare la tutela applicabile, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore ed accertata giudizialmente nella previsione del contratto collettivo che, con clausola generale ed elastica, punisce l'illecito con sanzione conservativa.

RISARCIMENTO DEL DANNO DA STRESS DA SUPERLAVORO (CASS. 3.6.2026 N. 17754)

Con la sentenza in esame (Cass. 3.6.2026, n. 17754) la Corte di Cassazione ribadisce alcuni principi, da tempo consolidati, in tema di risarcimento del danno per violazione dei doveri sca-
turenti dall'art. 2087 c.c.

La sentenza trae origine da una causa intentata da un autista di mezzi pubblici di Messina che aveva chiesto, ed ottenuto, un risarcimento del danno dalla Azienda di trasporto a causa di un infarto che gli era occorso. Lamentava il ricor-
rente che la patologia cardiaca era stata causata dai turni di lavoro stressanti (di 12/13 ore), ben superiori all'orario normale, nonché dalle non buone condizioni dei mezzi di trasporto, che erano risultati obsoleti, privi di riscaldamento o di impianti di climatizzazione, ed infine dal per-
corso impervio cui era costretto l'autista.

La società datrice di lavoro lamentava per con-
tro, che la Corte di Appello non avesse dato al-
cun rilievo al fatto che il lavoratore avesse svolto negli anni una intensa attività politica, come As-
sessore, Consigliere comunale e Vicesindaco; né avesse preso in considerazione lo stato fisico del lavoratore (già affetto da diabete, obesità ed ipertensione).

La Cassazione ha rigettato integralmente il ri-
corso.



CASS. 3.6.2026
N. 17754



In disparte le questioni concernenti la ammissi-
bilità di alcuni motivi del ricorso, in quanto coin-
volgevano delle valutazioni di merito della Corte
di appello, come noto non censurabili in sede
di legittimità ove sorrette da una motivazione
congruente, la sentenza in commento ritiene
comunque corretto il convincimento raggiunto
dalla Corte di merito, posto che deve "ricono-
scersi efficienza causale a ciascun antecedente
logico che avesse contribuito, sia pur in maniera
indiretta e remota, alla produzione dell'evento e
quindi in particolar modo alle condizioni di lavo-
ro disagiate ed usuranti", sicuramente sussisten-
ti nel caso in questione.

L'obbligo di preservare le condizioni di salute
dei dipendenti ex art. 2087 c.c. impone infatti al
datore di lavoro di attivarsi per predisporre tutte
le misure atte a preservare la salute del lavora-
tore avendo riguardo alle concrete condizioni di
lavoro, dovendosi rinvenire una responsabilità
del datore di lavoro anche nel caso "in cui con-
senta, anche colposamente, il mantenersi di un
ambiente stressogeno fonte di danno alla salute
dei lavoratori" (Cass. n. 3692/2023).

Nel caso di specie la Corte ritiene che la man-
cata osservanza dell'art. 2087 c.c. era del tutto
evidente, solo che si tenessero presenti le con-
dizioni, non salubri, di lavoro, e soprattutto la si-
stematica adibizione del lavoratore ad un orario
di molto superiore a quello normale.



Quanto alla doglianza, avanzata sempre nel ricorso avverso la sentenza di merito, di non avere preso in considerazione l'efficacia causale dello stato di salute del lavoratore, la Corte ritiene che "il concorso di cause naturali non giustifica un frazionamento della responsabilità civile se la condotta datoriale è stata condizione necessaria dell'evento".

La Corte si riallaccia a quanto affermato da Cass. Sez. III, n. 32565/2024 secondo la quale, "In tema di risarcimento del danno alla salute, la preesistenza della malattia o menomazione in capo al danneggiato costituisce una concausa naturale dell'evento di danno, irrilevante in virtù del precetto dell'equivalenza causale dettato dall'art. 41 c.p., e di essa non deve tenersi conto nella determinazione del grado di invalidità permanente; invece, le menomazioni preesistenti "concorrenti" possono essere apprezzate ai fini della liquidazione e rispetto al maggior danno causato". L'art. 41 c.p. prevede che il concorso di cause, preesistenti, simultanee o sopravvenute non esclude il rapporto di causalità tra l'azione o l'omissione e l'evento.

Richiamo che nel caso di specie sembra non del tutto in termini, tenuto conto che l'azienda di trasporto messinese appunto, lamentava proprio

non la interruzione del nesso di causalità, ma la mancata presa in considerazione di altre cause che avevano potuto quanto meno favorire evento morboso.

La Corte infine ritiene corretta la decisione dei giudici di merito che avevano escluso una responsabilità del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c., posto che le patologie sofferte da quest'ultimo erano da ritenersi attinenti a fattori naturali e non riconducibili ad un comportamento umano. La Corte condivide l'impostazione dei giudici dell'appello precisando che una comparazione tra più cause, sotto il profilo della loro rilevanza ai fini della produzione di un determinato evento, può realizzarsi solo allorché si sia in presenza di una pluralità di comportamenti umani colpevoli.

Sicché, ove vi sia "una sia pur minima incertezza" sulla rilevanza causale di un determinato evento o di un fattore naturale, " non è ammesso affidarsi ad un ragionamento probatorio semplificato tale da condurre, tout court, ad un frazionamento delle responsabilità in via equitativa" se non in presenza di un fattore naturale che sia di tal natura da escludere del tutto il nesso causale.

Sul punto la Cassazione nella sentenza in commento riprende la propria giurisprudenza secondo la quale (Cass.n. 4084/2025) "Perché si configuri la responsabilità datoriale ai sensi dell'art. 2087 c.c. non occorre in capo all'imprenditore la prevedibilità dello specifico evento concretamente verificatosi o del suo decorso causale (nella specie, decesso del lavoratore per mesotelioma pleurico correlato all'esposizione a polveri di amianto), ma è sufficiente quella della potenziale idoneità della condotta a provocare un danno grave alla salute, sicché, ai fini dell'esonero da tale responsabilità, occorre dimostrare quali misure di prevenzione ed informazione, fra quelle conosciute ed in uso all'epoca, sono state concretamente adottate a protezione dello specifico rischio lavorativo."

CORRETTO ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PREVISTO DAL CCNL METALMECCANICO (T. VERONA 4.3.2026)

Con la sentenza in commento, il Giudice del lavoro di Verona affronta in modo puntuale il tema dell'autonomia della procedura prevista all'art. 9 del CCNL Metalmeccanici rispetto alla procedura di consultazione sindacale prevista dalla L. n. 223/1991, attesa la differenza e non sovrapponibilità di scopo delle due fasi, laddove la prima è tesa a consentire l'interlocuzione sindacale nella fase (preventiva) di formazione delle decisioni aziendali.

Nel caso di specie, una O.S. con ricorso ex art. 28 L. 300/1970 lamentava la condotta antisindacale della Società datrice di lavoro sotto plurimi profili: a) mancato esperimento della procedura di informazione e consultazione prevista dalla norma collettiva; b) assunzione di una decisione senza un reale previo esame congiunto; c) rifiuto di confronto con l'Istituzione regionale; d) illegittimo avvio della procedura di licenziamento collettivo prima dell'espletamento e della conclusione della fase di consultazione preventiva prevista dal CCNL.

A fronte delle suddette doglianze, l'O.S. ricorrente chiedeva, previo accertamento del mancato effettivo esperimento della obbligatoria procedura informativa e consultiva, dichiararsi la condotta antisindacale della società convenuta rispetto all'avviata procedura di riduzione del personale ex L. n. 223/1991.

Nella precedente fase sommaria, il Giudice riteneva il mancato esperimento della procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 9 CCNL Metalmeccanici da parte della Società, affermando la assoluta genericità della comunicazione di avvio della procedura adottata dalla parte datoriale.

La Società opponeva il decreto reso dal giudice della fase sommaria, sostenendo di aver agito nel pieno rispetto della normativa contrattuale e di legge, e dunque rilevando l'inesistenza della condotta antisindacale.

Con la pronuncia in esame, il Tribunale di Verona ha rigettato l'opposizione della ricorrente, confermando integralmente la decisione del primo giudice.

Il Tribunale di Verona ha sostanzialmente condiviso l'interpretazione dell'art. 9 del CCNL prospettata dall'O.S. e, rammentando che detta norma collettiva costituisce l'applicazione della Direttiva 2002/14/CE, recepita in Italia dal D. Lgs. n. 25/2007 e la cui ratio è quella di favorire il dialogo sociale e consentire l'interlocuzione con i rappresentanti dei lavoratori prima dell'assunzione di qualsivoglia decisione da parte datoriale, ha precisato che l'obbligo informativo in essa previsto non è una mera fase propedeutica, bensì un diritto autonomo e inderogabile la cui violazione implica l'illegittimità delle successive fasi della procedura medesima.

In tale prospettiva, il Giudice del lavoro di Verona ha espressamente chiarito che "la finalità della norma contrattuale in esame, in conformità alle fonti nazionali e sopranazionali da cui origina, è quella di attribuire al sindacato un ruolo attivo e cioè quello di interlocutore potenzialmente in grado di condizionare le scelte gestionali attraverso il confronto o con l'eventuale conflitto".



Dunque non è stata ritenuta condivisibile la tesi di parte opponente secondo cui nella specie non si configura una violazione delle prerogative sindacali in quanto l'art. 9 succitato prevede che la procedura di informazione è assorbita e sostituita dalla procedura ex lege 223/91.

Di converso, il tribunale di Verona ha condiviso l'impostazione già delineata in alcuni precedenti provvedimenti di merito (Trib. Foggia 3562/2023, Trib. Trieste 362/2022, Trib. Ancona 22/2022, Corte Appello Milano n. 897/2022), secondo i quali le due norme a confronto (art. 9 CCNL e L. 223/1991) operano su piani distinti e non sovrapponibili, laddove mentre la norma collettiva "riguarda la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione" e le "previsioni di rischio" legate alle scelte strategiche. La Legge 223/1991 riguarda invece la gestione tecnica di una procedura di licenziamento già decisa".



APPALTO DI SERVIZI DI PORTINERIA E DOCUMENTAZIONE NECESSARIA (T. ROMA 13.5.2026)



La sentenza del Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, ha per oggetto la legittimità del servizio di portineria svolto in appalto.

Nello specifico, un gruppo di lavoratori impiegati dalle Società di cui erano dipendenti nel servizio di portineria presso una Azienda del Credito, ha rivendicato il rapporto di lavoro direttamente in capo alla suddetta Azienda del Credito, destinataria del Servizio, ritenendo i lavoratori ricorrenti sussistente in concreto una interposizione fittizia di mano d'opera.

Il Tribunale di Roma, risolte le eccezioni preliminari formulate dalla Società resistente, ha scrutinato la domanda basata sulla supposta interposizione fittizia di mano d'opera, sulla scorta della sola documentazione allegata al fine di verificare la presenza o meno del contratto d'appalto ritenuto requisito essenziale per la verifica del legittimo utilizzo dei lavoratori impiegati nel servizio di portineria.

Il Tribunale di Roma, al riguardo ha ritenuto, che "E' onere del datore di lavoro, sia quello formale che sostanziale, dimostrare la sussistenza di una genuina intermediazione di manodopera (che consista in un contratto di appalto di servizio ovvero in un contratto di somministrazione)" (v. Cass. n. 29889/2019).

E dunque, presupposto imprescindibile affinché tale onere possa ritenersi assolto è la dimostrazione della sussistenza tra tali soggetti di siffatti contratti, indispensabili al fine di acclarare a quale titolo e in base a quali previsioni negoziali un lavoratore, formalmente dipendente da un soggetto, abbia reso la propria opera all'interno del contesto organizzativo facente capo ad altro soggetto e nell'interesse di quest'ultimo, essendo, altresì, evidente che se non vi è prova di tali contratti e del loro oggetto neppure può esservi prova delle riconducibilità delle attività concretamente espletate a previsioni contrattuali che legittimino la dissociazione tra formale datore di lavoro e sostanziale utilizzatore delle prestazioni lavorative." (cfr. T. Roma, 13.5.2026, pag. 8).

Il Tribunale di Roma, quindi, con la guida di questo principio, riscontrata la carenza di un diretto contratto d'appalto o di subappalto tra le datrici di lavoro dei ricorrenti, succedutesi negli anni, e l'Azienda del Credito, destinataria finale del servizio di portineria, ha ritenuto sussistente il rapporto di lavoro direttamente con la stessa Azienda del Credito.

In questa prospettiva il Tribunale di Roma non ha attribuito alcun valore all'Accordo Quadro del Servizio di portineria, pur sussistente, tra l'Azienda del Credito ed un primario Istituto di Vigilanza che, nell'ambito di detto Accordo Quadro, si è avvalso delle società datrici di lavoro dei ricorrenti.

La decisione del Tribunale di Roma, basata sulla sola verifica della presenza o meno del contratto d'appalto diretto tra le datrici di lavoro dei ricorrenti e l'Azienda di Credito destinataria del servizio di portineria, pone degli interrogativi, atteso che "l'appalto non è un contratto che richiede la forma scritta ad substantiam", come si precisa nella stessa sentenza.

In ogni caso la sola verifica della presenza o meno di un contratto d'appalto da sola non poteva essere sufficiente a scrutinare la domanda basata su una pretesa interposizione fittizia di manodopera.

Per questo profilo, aspetto centrale della domanda giudiziale, bisognava accertare la presenza degli "indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto





della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore", come previsto dall'art. 84, 2 comma, D. Lgs. 10.9.2003, n. 276.

Sulla scorta di questa precisa disposizione normativa, in presenza dell'Accordo Quadro tra il primario Istituto di Vigilanza e l'Azienda di Credito lo scrutinio doveva avvenire con la verifica della sussistenza o meno dell'organizzazione dei mezzi e dell'assunzione dei rischi in capo all'Istituto di Vigilanza. Ciò anche in conformità all'art. 29, 1 comma, D. Lgs. 10.9.2003, n. 276 che individua il carattere distintivo dell'appalto lecito nell'esercizio "del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa" (art. 29, 1 comma, D. Lgs. 276/2003).

Sicché solo l'accertamento positivo, carente nella sentenza del Tribunale di Roma, dell'esercizio del suddetto "potere organizzativo e direttivo nei confronti del datore di lavoro" in capo all'Azienda di Credito destinataria del servizio di portineria, poteva portare alle conclusioni affermate nella sentenza del Tribunale di Roma.

In quest'ottica, una recente ordinanza della Corte di Cassazione ha confermato che "È necessario verificare, specie nell'ipotesi di appalti ad alta intensità di manodopera (cd. "labour intensive"), che all'appaltatore sia stata affidata la realizzazione di un risultato in sé autonomo, da conseguire attraverso una effettiva e autonoma organizzazione del lavoro, con reale assoggettamento al potere direttivo e di controllo sui propri dipendenti, impiego di propri mezzi e assunzione da parte sua del rischio d'impresa, dovendosi invece ravvisare un'interposizione illecita di manodopera nel caso in cui il potere direttivo e organizzativo sia interamente affidato al formale committente, restando irrilevante che manchi, in capo a quest'ultimo, l'intuitus personae nella scelta del personale, atteso che, nelle ipotesi di somministrazione illegale, è frequente che l'elemento fiduciario caratterizzi l'intermediario, il quale seleziona i lavoratori per poi metterli a disposizione del reale datore di lavoro (Cass. 25/06/2020 n. 12551, in fattispecie analoga a quella che ci occupa) (tutti tali principi di diritto sono stati, più di recente, ribaditi nel par. 4.1. di Cass. n. 11936/2024)." (Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 25/01/2026, n. 1628).

Il Tribunale di Roma, quindi, sulla mera scorta di una parziale mancanza documentale ha riconosciuto i rapporti di lavoro direttamente in capo all'Azienda destinataria del servizio di portineria, senza alcuna verifica che fosse in capo a detta Azienda l'effettivo "potere direttivo e organizzativo" del personale impiegato nel servizio.

INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

LEGGE 25.06.2026
N. 112

**6**

CASS.18.5.2026
N. 14830

**2**

PROPOSTE ACCORDO
QUADRO 2026

**7**

CASS. 31.5.2026
N. 17094

**3**

CIRCOLARE INPS
29.5.2026 N.1811

**8**

CASS. 3.6.2026
N. 17754

**4**

PROVVEDIMENTO
GARANTE PRIVACY
14.5.2026

**9**

T. VERONA 4.3.2026

**5**

C. GIUST. 4.6.2026
C.-907/2024

**10**

T. ROMA 13.5.2026



DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

30
GIUGNO
2026

NEWSLETTER N.4

D. LGS. 7.5.2026, N. 91
ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 2024/1499 E
2024/1500 SUGLI ORGANISMI PER LA PARITÀ
DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE



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



Crediti Fotografici

Le immagini sono utilizzate a fini illustrativi e possono provenire da AI o da archivi royalty free/Creative Commons.

Designed by **PRINGO**