

01 / 2026

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato



JUST TRANSITION

*C'è voluta la Procura di Milano per accorgersi
dei nuovi schiavi dell'economia digitale*

Il Tribunale di Siena
sull'illegittimità
della "prova del carrello"

Il recepimento
della direttiva UE
sui rischi da esposizione
all'amianto

La Corte di Giustizia
sull'abuso dei contratti
a termine nelle Fondazioni
Lirico-Sinfoniche

Le novità
in materia previdenziale
nella legge di bilancio

01

Gennaio - Febbraio 2026

04

**È nullo il licenziamento
per aver fallito il “test del carrello”:
il Tribunale di Siena ordina la reintegra
del lavoratore licenziato da PAM**

di Giovanni Calvellini

07

**Storari strikes back:
il controllo giudiziario delle piattaforme
digitali di food delivery**

di Marco Tufo

11

**Recepita la direttiva sui rischi da
esposizione all'amianto: un passo avanti
nella tutela, ma non ancora definitivo**

di Lucia Cosco

13

**Gli interventi in materia previdenziale
nella Legge di Bilancio per il 2026:
qualche luce e molte ombre**

di Luigi Pelliccia

18

**METÀ SIPARIO
La Corte di giustizia torna ad occuparsi
di Fondazioni lirico sinfoniche**

di Danilo Conte

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato di Redazione

Andrea Danilo Conte (PRESIDENTE)
Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Giulia Frosecchi
Mariagrazia Lombardi
Ivan Petrone
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro

Piazza dei Rossi, 1
50125 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

È nullo il licenziamento per aver fallito il “test del carrello”: il Tribunale di Siena ordina la reintegra del lavoratore licenziato da PAM

di
Giovanni
Calvellini

Il “test del carrello” non può essere utilizzato a fini disciplinari e, comunque, cela un comportamento discriminatorio. È pertanto illegittimo - nullo - il licenziamento che consegue al mancato superamento dello stesso e il lavoratore deve essere reintegrato nel suo posto di lavoro.

Questo è, in estrema sintesi, il finale scritto dal Tribunale di Siena per uno spettacolo che inizialmente sembrava appartenere al genere della tragedia. Un finale che, comunque, non può dirsi lieto, perché le sentenze, per quanto completamente favorevoli, non sono capaci di cancellare i segni che le brutte esperienze lasciano nella vita delle persone. E l'esperienza vissuta dal cassiere del supermercato senese di segni sembra averne lasciati molti.

Ma facciamo un passo indietro e ricostruiamo la vicenda, che, peraltro, fin dal principio, ha prodotto una notevole eco mediatica.

Ebbene, il lavoratore in questione è un addetto alla cassa di un supermercato PAM e viene licenziato per una giusta causa identificata nel mancato superamento del “test del carrello”, consistente nel sottoporre il dipendente a una prova in cui un ispettore aziendale simula varie

situazioni di frode e di rischio ammanco. Diversamente da quanto riferito dalla stampa, l'ispettore si identifica come tale e dichiara di stare per effettuare un test di verifica della corretta applicazione delle procedure sulle quali sarebbe stata impartita una formazione specifica. Non si tratta pertanto di un controllo occulto, ma, come si dirà, ciò non basta a qualificare come legittimo l'utilizzo a fini disciplinari del test.

Il dipendente, quindi, viene invitato dall'ispettore a battere una spesa. Durante questa operazione, però, non si avvede dell'occultamento di alcuni prodotti all'interno e sotto delle confezioni di birra (non fatte scaricare dal carrello sul rullo) e non riscontra che la prezzatura di alcuni prodotti ortofrutticoli è stata effettuata per merce meno costosa.

A fine test, l'ispettore fa presente al lavoratore che, in una situazione reale, la non ottemperanza alle procedure oggetto della formazione asseritamente ricevuta avrebbe comportato il pagamento di un prezzo inferiore della spesa con un ammanco di 105,75 €. Di qui il licenziamento per giusta causa, ritenuta sussistente anche a causa della recidiva del lavoratore, già destinatario nello stesso anno

di altri due provvedimenti disciplinari conservativi (un biasimo scritto e una multa pari a un'ora di retribuzione) per fatti inerenti al mancato rispetto delle operatività di cassa.

Il Tribunale di Siena, con sentenza del 5 gennaio 2026, giudica affetto da nullità il licenziamento e dispone conseguentemente la reintegrazione del lavoratore ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, Stat. lav. In particolare, il giudice ritiene sussistente un comportamento datoriale di artificiosa precostituzione di un'apparente causale giustificativa che riconduce il licenziamento agli "altri casi di nullità previsti dalla legge" contemplati, per l'appunto, nel comma 1 dell'art. 18.

Diversi sono gli elementi che, secondo la sentenza, supportano questa conclusione. Anzitutto, in base ai canoni fondamentali di buona fede e correttezza che

necessariamente pervadono anche il rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 cod. civ., occorre scindere una legittima finalità di verifica formativa del c.d. test del carrello, finalizzata alla promozione della professionalità del lavoratore, dalla dichiarata finalità disciplinare, anche espulsiva. Un sistema del genere, ancorché condotto con trasparenza - e nel caso di specie non lo è stato - si pone in violazione di una norma imperativa - l'art. 2087 cod. civ. - e appare lesivo della dignità del lavoratore, cui il complesso di istituti del titolo I dello Statuto dei Lavoratori compie dovuto riconoscimento. Il "test del carrello" non poteva dunque essere utilizzato a fini disciplinari.

Scorrendo la declaratoria e la profilazione professionale del contratto collettivo applicato al rapporto, inoltre, il Tribunale deduce la essenziale estraneità delle funzioni di controllo a fini di protezione del patrimonio aziendale

FLASH

Illegittima la precettazione del Ministro Salvini contro lo sciopero indetto da CGIL e UIL nella giornata del 17 novembre 2023

Con Sentenza n. 1289 del 22 gennaio 2026, il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio ha dichiarato l'illegittimità dell'Ordinanza del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 196T del 14 novembre 2023, mediante la quale era stato ridotto lo sciopero proclamato da CGIL e UIL per la giornata del 17 novembre 2023. La decisione scaturisce dal ricorso promosso da dette Confederazioni Sindacali, unitamente alle rispettive Federazioni del settore trasporti (FILT e UILTRASPORTI) e con il quale si chiedeva l'illegittimità del provvedimento in questione, che, appunto, aveva ridotto a 4 ore, dalle 9,00 alle 13,00, lo sciopero del trasporto ferroviario, del trasporto pubblico locale, del trasporto marittimo e del settore trasporto merci su rotaia. Il TAR Lazio ha ritenuto illegittima l'Ordinanza per violazione dell'art. 8, l. n. 146/1990, quindi per mancanza dei presupposti in presenza dei quali, il Presidente del Consiglio dei Ministri o un Ministro da lui delegato, possono modificare la proclamazione di sciopero, mediante o, come avvenuto nel caso di specie, la riduzione dell'astensione o il differimento o, ancora, mediante l'adozione di specifiche misure da osservare. Più nello specifico, ad avviso del Giudice amministrativo l'Ordinanza difettava dei presupposti di "necessità" ed "urgenza", che, a norma dell'art. 8, l. n. 146/1990, legittimano l'adozione della "precettazione" da parte del Governo, senza la previa richiesta della Commissione di Garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. La disposizione in questione - come rilevato nella stessa decisione in commento - è chiara, infatti, nello stabilire che l'ordinanza governativa di limitazione dello sciopero possa essere adottata in presenza di un "fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona" costituzionalmente garantiti, ma sempre che vi sia una specifica "segnalazione della Commissione di garanzia". La possibilità di agire di proprio impulso, invece, è limitata a casi in cui - fermo restando il primo presupposto principale, ovvero, come detto, il fondato pericolo di un grave ed imminente pregiudizio alla persona - a ciò si associno anche degli ulteriori presupposti di fatto rientranti, appunto, in casi di "necessità" ed "urgenza" dell'azione governativa, che non consentono neanche l'attesa della "segnalazione" da parte della Commissione. Tutto ciò - ha appurato il TAR - non sussisteva nel caso di specie. E ciò sia perché la stessa Ordinanza non li indicava, confondendo il pericolo del pregiudizio dei diritti della persona con le ragioni di necessità ed urgenza; sia perché, comunque, da un punto di vista fattuale, vi era stato un preavviso ampio pari a 21 giorni, che consentiva agli utenti di essere messi in condizione di orientarsi per tempo e scegliere modalità alternative di viaggio. D'altra parte, evidenzia ancora il TAR, nell'Ordinanza di precettazione ministeriale si faceva riferimento ad una serie di circostanze già note alla Commissione, la quale, pur avendo rivolto un invito alle OO.SS. circa le modalità di esercizio del diritto di sciopero, non aveva ritenuto necessario segnalare niente al Ministero ai fini della precettazione stessa, ritenendo, quindi, che mancasse a monte anche il presupposto principale del pericolo grave ed imminente di un pregiudizio ai diritti della persona. Molto interessante, poi, come il TAR Lazio, nel motivare la decisione in questione, abbia rilevato che il modo in cui si è comportato il Ministero finisce per sostituirsi alla stessa Commissione di Garanzia, avocando, quindi, poteri a lui non riservati, ovvero lo stabilire se e quando uno sciopero è legittimo. Ne deduce chi commenta che, di fatto, ciò significherebbe introdurre una forma di controllo "politico" sul relativo esercizio.

rispetto alle mansioni dell'addetto alle operazioni di vendita. Questi certamente deve adempiere ai propri obblighi con diligenza, adeguata alla natura della prestazione e nell'interesse aziendale (art. 2104 cod. civ.), ma non può essere investito di ulteriori, accessori compiti di controllo, sorveglianza e vigilanza in funzione anti fraudolenta non previsti dalla declaratoria contrattuale. Di conseguenza, l'eventuale omissione di queste attività non può essere valutata in termini di inadempimento contrattuale o comportamento altrimenti lesivo della fiducia datoriale.

Dopo un'accurata analisi dei contenuti formativi impartiti, viene poi constatato, tra l'altro, che gli stessi modelli di comportamento proposti dall'azienda appaiono poco chiari e specificamente contraddittori; nel contesto, peraltro, di una più generale contraddizione tra l'esigenza di massima cortesia verso la clientela e massima rapidità, da una parte, e la pretesa di accuratezza assoluta del controllo, dall'altra.

Vi è infine un ulteriore profilo dal quale il giudice deduce un comportamento artificioso dell'ispettore, idoneo a trarre il lavoratore in inganno e finalizzato a precostituire una giusta causa di recesso: si tratta dello stato di agitazione in cui il cassiere si è trovato per effetto della ripetizione a sorpresa del test nei suoi confronti. L'istruttoria ha infatti rivelato che quella verifica era già stata effettuata nei suoi riguardi poco tempo prima. Il suo, per di più, è l'unico caso in cui il test è stato reiterato; circostanza inoltre resa notevolmente più sospetta dal trattarsi non di una reiterazione di precedente test non positivamente superato, esperienza che potrebbe avere una sua razionalità al fine formativo professionale, ma della reiterazione di un test che il lavoratore pochi mesi prima aveva superato. Scrive il Tribunale: «Non è difficile immaginare lo stato d'animo del ricorrente, che senza preavviso, durante il proprio orario di lavoro, si è visto sottoporre nuovamente ad un test che aveva superato, domandandosi senza troppa immaginazione quale potesse esserne lo scopo». Su questa base, l'ispettore ha trovato terreno fertile per indurre artificiosamente in un errore omissivo il lavoratore e precostituire, per questa via, una apparente causale giustificativa. Di qui, la nullità del provvedimento espulsivo, peraltro «palesamente sproporzionato» rispetto alla gravità dell'inadempimento.

Ma c'è molto di più. Perché il giudice toscano ritiene anche sussistente una discriminazione per età. Il ricorrente è certamente un "lavoratore anziano", avendo compiuto

62 anni di età. Ebbene, nella singola unità produttiva ove occupato, egli è stato l'unico, in presenza di lavoratori con minore anzianità anagrafica e di servizio, a essere sottoposto al "test del carrello"; meglio, è stato l'unico a subirne l'effettuazione di un secondo. Il suo licenziamento, inoltre, è privo di adeguata giustificazione causale, anzi è radicalmente nullo. Circostanze, queste, che si inseriscono nel quadro di una politica aziendale di forte promozione del *turn-over* generazionale e della stipula di un accordo di solidarietà espansiva con il quale si incentiva l'esodo di personale "anziano" sostituito con giovani in rapporto di 3 a 1.

L'insieme di questi rilievi, dunque, conduce il giudice a dichiarare la nullità del licenziamento e a condannare PAM alle conseguenze stabilite dai primi due commi dell'art. 18 Stat. lav.: reintegrazione del lavoratore nel suo posto e risarcimento del danno subito per il licenziamento commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Questa vicenda giudiziaria - almeno per ora (vedremo se la datrice di lavoro proporrà appello) - si chiude così. Restano le cicatrici sulla pelle del lavoratore. E restano le polemiche nei confronti di PAM, autrice negli ultimi mesi - secondo quanto riportato dalla stampa - di almeno altri tre licenziamenti sospetti in Toscana (due a Livorno e uno a Grosseto), uno dei quali di nuovo per mancato superamento del "test del carrello". In tutti e tre i casi, ad essere licenziati sono lavoratori di una certa età anagrafica e con una lunghissima anzianità in azienda.

Vedremo quali saranno in questi casi gli esiti delle vertenze sindacali e giudiziarie. Intanto, però, si può dire che non sorprende affatto che il lavoratore licenziato a Siena abbia deciso di non riprendere servizio a seguito della pronuncia in suo favore e si sia avvalso della facoltà che l'art. 18, comma 3, Stat. lav. riconosce al lavoratore di optare, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, per un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (con definitiva estinzione del rapporto di lavoro alla data della richiesta). Difatti, se la *ratio* della previsione è quella di offrire al lavoratore una tutela alternativa al rientro in un ambiente lavorativo che magari potrebbe essergli sgradito o addirittura ostile, si comprende perché, nel caso di specie, si sia deciso di imboccare questa strada. **D&L**

Storari strikes back: il controllo giudiziario delle piattaforme digitali di food delivery



di
Marco
Tufo

1. L' "operazione Storari" contro Glovo

Con decreto del 5 febbraio 2026 il Dott. Paolo Storari, Pubblico Ministero presso la Procura di Milano, ha disposto d'urgenza il controllo giudiziario (convalidato dal GIP di Milano il 19 febbraio 2026) di Foodinho s.r.l., la nota società di *food delivery* che opera in Italia mediante l'utilizzo dell'app Glovo.

Il provvedimento non costituisce un fulmine a ciel sereno. Non lo è, innanzitutto, rispetto al PM che lo ha disposto, il Dott. Storari, oramai ben noto a chi è attento alle vicende del mondo del lavoro, se solo si pensa ai numerosi procedimenti di amministrazione giudiziaria a cui il magistrato milanese ha sottoposto i *brand* della moda, nell'ambito di indagini per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, *ex art. 603-bis c.p.* Ma, a ben vedere, il provvedimento non è del tutto inaspettato anche perché il mondo del *food delivery* è da anni nel mirino della Procura di Milano, almeno dal 2021, anno in cui Uber Eats fu sottoposta ad amministrazione giudiziaria.

Eppure, il decreto in esame è di grande interesse, non solo perché esso "fa il punto" in ordine alla qualificazione del rapporto dei ciclofattorini ma anche in quanto

invoca l'art. 603-bis c.p. Questo non tanto per contestare l'intermediazione illecita ma, piuttosto, il reato di sfruttamento del lavoro e ciò esclusivamente sulla base delle retribuzioni "povere" percepite dai *riders* coinvolti nel caso di specie. Insomma, nella vicenda si intrecciano due nodi cruciali dei temi che, negli ultimi anni, hanno maggiormente catalizzato l'attenzione dei giuslavoristi: il problema della qualificazione del rapporto e quello della retribuzione.

2. I riders di Glovo sono (nuovamente) eterodiretti ed eterorganizzati

Punto di partenza del ragionamento della Procura è l'individuazione degli elementi che consentono di ricondurre la prestazione dei *riders* di Glovo coinvolti nel procedimento, e qualificati formalmente nel caso di specie quali lavoratori autonomi con partita IVA, all'eterodirezione o, quantomeno, all'eterorganizzazione, al fine di farli ricadere nell'ambito delle tutele della subordinazione. Si tratta di un passaggio necessario allo scopo di discutere, poi, dell'adeguatezza della retribuzione

ex art. 36 Cost., applicandosi tale disposizione, secondo l'interpretazione più diffusa, ai soli subordinati. La ricerca dei presupposti dell'art. 36 Cost. è, del resto, fondamentale nel ragionamento della Procura, atteso che tra gli indici di sfruttamento che devono ricorrere affinché possa operare il reato di cui all'art. 603-bis c.p. vi è *“la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”* (art. 603-bis, comma 3, n. 1, c.p.). A tal proposito, merita evidenziare come per la Procura non sia necessario contestare altri indici di sfruttamento perché sia configurabile l'ipotesi di reato, come d'altra parte si ricava dalla lettera della norma incriminatrice.

Ebbene, incrociando le dichiarazioni dei *riders* con gli accertamenti tecnici-informatici effettuati sugli *smartphone* dei lavoratori, la Procura riscontra come l'esecuzione della prestazione potesse avvenire unicamente per mezzo dell'*app* e secondo le sue procedure standardizzate, le quali costituivano manifestazione del potere direttivo ma che attestavano anche la sussistenza del potere di controllo e di quello disciplinare. Infatti, ogni attività dei ciclofattorini veniva decisa da Glovo (es. assegnazione automatica degli ordini; prezzo da praticare coi clienti; indicazione su tempi e percorso), la quale, peraltro, determinava sostanzialmente il loro orario di lavoro, atteso che i *riders*, per conseguire un reddito minimo, si trovavano costretti a rimanere connessi per molte ore, per 6-7 giorni a settimana, a disposizione della piattaforma. Inoltre, i ciclofattorini venivano costantemente controllati (tramite il sistema di geolocalizzazione e registrazione dei tempi di ritiro/consegna, come anche attraverso la possibilità di ricostruzione analitica della prestazione per mezzo dell'*app*), senza contare che essi subivano anche un potere sanzionatorio indiretto, esercitato con meccanismi di *ranking* reputazionale, incidenti sulla possibilità di accedere agli ordini, con conseguenze, quindi, sul reddito derivante dal numero di consegne, e con penalizzazioni in caso di rifiuti o ritardi.

In ogni caso, la Procura afferma che, pure ove fosse mancata l'eterodirezione, sarebbe stata rinvenibile l'eterorganizzazione ex art. 2 D.lgs. n. 81/2015, presente anche nei casi in cui le piattaforme facciano uso del c.d. sistema di *free log in*, atteso che, sebbene esso non implichi la prenotazione di *slot* orari e sistemi premiali, per effettuare

la prestazione risulta comunque necessario scaricare l'*app* e farne uso durante l'espletamento dell'attività lavorativa, seguendo le procedure standardizzate in essa presenti e sottoponendosi al controllo di geolocalizzazione.

Sulla base della qualificazione dei *riders* come subordinati o, in ogni caso, come eterorganizzati, la Procura di Milano accede, pertanto, all'applicazione dell'art. 36 Cost., allo scopo di valutare l'adeguatezza dei compensi ricevuti dai *riders* di Glovo. Tuttavia, la Procura spazza via ogni dubbio anche nell'ipotesi estrema in cui le due qualificazioni proposte non fossero praticabili, ricordando che l'art. 47-*quater* del D.lgs. n. 81/2015 prevede, tra gli *standard* minimi di tutela applicabili ai *riders* autonomi, un compenso minimo orario da parametrare ai contratti collettivi *leader*, da cui la conferma della rilevanza del tempo del lavoro prestato nella valutazione dell'adeguatezza del corrispettivo. Anche tale disposizione, pertanto, conduce la Procura a elaborare il principio sistematico secondo cui i compensi dei *riders*, comunque qualificati, debbano essere sottoposti al vaglio dell'art. 36 Cost., secondo i criteri elaborati in decenni di interpretazione giurisprudenziale.

3. I riders di Glovo sono lavoratori poveri

Passando, quindi, alla valutazione dell'adeguatezza della retribuzione/compenso dei ciclofattorini, la Procura richiama, come detto, il meccanismo tradizionale di applicazione precettiva dell'art. 36 Cost., anche nei suoi approdi più recenti, ossia quelli del “sestetto” di sentenze della Cassazione dell'ottobre 2023 sul lavoro povero.

In particolare, quest'ultima giurisprudenza è funzionale al discorso della Procura nella misura in cui ha messo in evidenza come il rinvio (giurisprudenziale o legale) ai contratti collettivi *leader* non sia di per sé garanzia di rispetto dell'art. 36 Cost., dovendo anche tali parametri superare il vaglio di adeguatezza posto dalla norma costituzionale. Nello specifico, tale verifica di adeguatezza deve fare i conti, oggi, con il problema del lavoro povero, di tal che il “parametro esterno” di commisurazione ai sensi dell'art. 36 Cost. può essere individuato non più solo nei prodotti dell'autonomia collettiva ma anche in indici normativi sovranazionali, come quelli posti dalla Direttiva UE sui salari, nazionali, come il reddito di cittadinanza, la Naspi o la Cassa Integrazione, oppure economici/statistici, quale l'indice di povertà fissato dall'Istat.

Si tratta di una prospettiva, del resto, confermata anche dalla giurisprudenza penale che si è cimentata con l'applicazione dell'art. 603-bis c.p. Come anticipato, tale disposizione, al comma 3, n. 1, afferma la sufficienza, per la sua operatività, della ricorrenza di una *“reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”*. La giurisprudenza penale ha però evidenziato come i contratti collettivi qui richiamati non siano necessariamente quelli *leader* ma quelli *“principali”*, da selezionare tenendo conto dell'attività effettivamente svolta dal datore. In sostanza, affinché ricorra il predetto indice di sfruttamento, basta che il datore di lavoro abbia approfittato economicamente di un soggetto che versi in uno *“stato di bisogno”* (condizione, questa, richiesta dal comma 1 e su cui v. *infra*), portando unilateralmente al ribasso i livelli retributivi fissati dal contratto collettivo *“principale”*, con incisione non solo sulla retribuzione ma anche sulla dimensione contributiva, assicurativa e di sicurezza del lavoratore. Anche tale limite, che evidentemente costituisce applicazione dell'art. 36 Cost. ai cui criteri interpretativi deve riferirsi, non può essere superato dall'autonomia collettiva, la quale, ove ponesse retribuzioni *“palesemente difformi”* rispetto a quelle dei contratti firmati dai sindacati più rappresentativi a livello nazionale, finirebbe per violare non solo l'art. 36 Cost. ma lo stesso art. 603-bis c.p. Insomma, anche il codice penale va nella direzione di combattere la contrattazione pirata e, quindi, nel caso di specie, di escludere la possibilità di selezionare, quale parametro esterno della giusta retribuzione, il discusso CCNL Assodelivery, ripetutamente dichiarato *“pirata”* dalla giurisprudenza lavoristica e la cui conformità all'art. 36 Cost., e financo ai parametri sopra citati tesi a individuare la soglia delle retribuzioni povere, è quantomeno dubbia.

In concreto, la Procura di Milano pone a confronto il *quantum* percepito da ciascun *rider*, da un lato, con la retribuzione che questi avrebbe ricevuto ove fosse stato applicato il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione – che espressamente disciplina la figura del *rider* – e, dall'altro lato, con la soglia di povertà Istat. Ebbene, da tale raffronto emerge come il 75% dei *riders* coinvolti dall'indagine, nonostante lavorasse un numero di ore significativamente più elevato dell'orario di lavoro normale, finisse per

percepire compensi al di sotto della soglia di povertà, con scostamenti medi pari al 30% di diminuzione all'anno, mentre, prendendo a termine di riferimento il CCNL Logistica, il numero di *riders* sottosoglia aumenta all'87,5%.

Del resto, ricorreva nel caso di specie anche lo *“stato di bisogno”*, ossia quella *“situazione di grave difficoltà, anche temporanea, tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose”*, poiché tutti i lavoratori, di nazionalità straniera, si trovavano in una situazione di disagio sociale ed economico, non percependo una paga sufficiente per far fronte agli oneri fiscali e alle spese di vitto e alloggio proprie e dei propri familiari, del cui sostentamento si dovevano far carico anche quando questi vivessero all'estero. Proprio in ragione della loro situazione, la facoltà di tali soggetti di scegliere lavori differenti da quello di *rider* era fortemente limitata, se non annientata, cosicché questi non potevano che accettare le condizioni economiche offerte da Glovo.

4. Il contributo del diritto penale alla lotta contro il capitalismo delle piattaforme

Riscontrando quindi lo sfruttamento lavorativo dei *riders*, il PM dispone il controllo giudiziario ai sensi dell'art. 3 l. n. 199/2016. La procedura è alternativa al sequestro, atteso che l'interruzione dell'attività imprenditoriale, in casi come quello di specie, produrrebbe ripercussioni negative sui livelli occupazionali o comprometterebbe il valore economico del complesso aziendale. In sintesi, mediante tali procedure viene nominato un amministratore giudiziario il cui compito è di affiancare l'imprenditore nella gestione dell'azienda e impedire il verificarsi di situazioni di grave sfruttamento lavorativo. A tal fine l'amministratore deve: a) controllare il rispetto delle norme e delle condizioni lavorative la cui violazione integra un indice di sfruttamento lavorativo, ex art. 603-bis c.p.; b) procedere alla regolarizzazione dei lavoratori che, al momento dell'avvio del procedimento per i reati di cui all'art. 603-bis c.p., prestavano la propria attività lavorativa al fine di impedire che le violazioni si ripetano; c) adottare adeguate misure, compresi idonei assetti organizzativi, anche in difformità da quelle proposte dall'imprenditore, allo scopo di evitare che si ripetano fenomeni di sfruttamento. In altre parole, spetterà all'amministratore depurare Foodinho da quegli elementi che hanno

implicato la ricorrenza della fattispecie di cui all'art. 603-bis c.p., portando, nello specifico, le retribuzioni dei *riders* a livelli conformi all'art. 36 Cost. e, pertanto, al di sopra della soglia di adeguatezza prescritta dalla costituzione.

L'operazione del Dott. Storari si inserisce, quindi, nella lotta allo sfruttamento lavorativo da parte della Procura di Milano oramai in corso da tempo ma anche nell'ambito dell'ampio dibattito sulla reale capacità delle piattaforme digitali di fornire prestazioni di lavoro autonomo davvero genuine e prive di profili di precarizzazione e impoverimento della manodopera. L'operazione, del resto, è stata imitata, nella stessa Procura di Milano, dal PM Dott. Marcello Viola, il quale ha recentemente posto sotto controllo giudiziario l'altro colosso del *food delivery* mediante *app*, e cioè Deliveroo. Dall'esito di tali procedure, dunque, sarà possibile comprendere se il lavoro su piattaforma digitale può assumere forme veramente rispettose delle tutele lavoristiche oppure se le sue modalità di esecuzione, per come finora congegnate, siano incompatibili con l'autonomia e non possano che essere espletate unicamente nell'area della subordinazione.

Emerge quindi l'importanza che il diritto penale può assumere nella protezione dei lavoratori, in forme, forse,

più efficaci di quelle civilistiche del processo del lavoro. E ciò testimonia, ancora una volta, come il sistema di libero mercato odierno impatti in modo significativo sui diritti fondamentali delle persone e, come tale, necessiti di risposte efficaci, che non possono essere confinate alle tutele privatistiche ma che dovrebbero percorrere la strada di quelle più severe e rigorose di natura pubblicistica. **D&L**

FLASH

Il Tribunale di Roma su Intelligenza Artificiale e licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Con la Sentenza n 9135 del 19 novembre 2025 il Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, ha avuto modo di pronunciarsi circa la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo legato alla soppressione di un posto di lavoro ed in cui, tra gli elementi di fatto esaminati, vi era anche l'introduzione di strumenti di Intelligenza Artificiale, in grado sia di eliminare possibili mansioni in cui ricollocare la lavoratrice, sia di giustificare, nell'ambito di un generale abbattimento dei costi, la stessa soppressione del posto di lavoro.

Il Tribunale, infatti, ha ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo, sia in quanto le mansioni della lavoratrice erano effettivamente venute meno mediante, appunto, l'introduzione di strumenti di Intelligenza Artificiale che si sono sostituiti alla stessa lavoratrice (si trattava, nel caso di specie, di una *graphic designer*), sia perché altre mansioni in cui poteva essere ricollocata risultavano, a loro volta, "sostituite" da analoghi strumenti informatici.

Da un punto di vista strettamente giuridico, la decisione non offre interpretazioni innovative, quindi non modifica il quadro giurisprudenziale esistente in materia. Si è ribadito, infatti, che perché si ponga come legittimo un licenziamento del genere è necessario verificare che la ragione addotta sussista davvero, che vi sia un nesso di causalità con la posizione del dipendente e che non sussistano margini per il cosiddetto "repechage", quindi per una ricollocazione in altre mansioni. Tutti principi, questi, noti da tempo.

La novità, appunto, è come la cosiddetta I.A. sia divenuta un elemento di fatto determinante nel processo decisionale del datore, soprattutto, quando questo produce effetti sfavorevoli per il lavoratore, agevolando l'elusione delle tutele o rendendole inapplicabili. Se, infatti, l'I.A. non fosse esistita e al posto della stessa l'azienda avesse assunto altri dipendenti, il licenziamento avrebbe potuto essere dichiarato illegittimo perché pretestuoso. Ecco che allora, forse, considerare l'I.A. come un mero elemento di fatto non basta ed è necessario ripensare il modo con cui si declinano gli stessi principi giuridici che regolano il rapporto di lavoro.

Recepita la direttiva sui rischi da esposizione all'amianto: un passo avanti nella tutela, ma non ancora definitivo

di
Luisa
Cosco

Altre trent'anni dal divieto di utilizzo dell'amianto, la presenza diffusa e strutturale del rischio di esposizione a tale sostanza negli ambienti di lavoro mette alla prova la coerenza tra proclamazione del diritto alla salute e reale capacità dell'ordinamento di garantirne l'effettività nei luoghi di lavoro.

L'amianto è infatti classificato come sostanza cancerogena di categoria 1 A (allegato VI, parte 3, del Regolamento (CE) n. 1272/2008) e secondo le statistiche europee si presenta come la principale causa di tumori professionali, direttamente connessi all'esposizione alle sue fibre.

A fronte di un divieto di utilizzo ormai risalente, la persistenza diffusa di materiali contenenti amianto negli edifici e nelle infrastrutture produttive continua a generare un rischio concreto di esposizione professionale, con manifestazioni morbose che si sviluppano spesso a distanza di molti anni.

È proprio questa caratteristica, legata alla latenza delle patologie amianto-correlate, ad aver progressivamente spinto il legislatore europeo e nazionale verso modelli di tutela sempre più anticipatori.

Le novità del Decreto legislativo n. 213 del 2025

Il Decreto legislativo 31 dicembre 2025, n. 213, entrato in vigore il 24 gennaio 2026, con il quale è stata recepita la Direttiva (UE) 2023/2668 si colloca in tale traiettoria evolutiva.

Il legislatore ha preso atto non solo dell'inadeguatezza dei precedenti valori limite di esposizione, ma anche della parzialità di un'impostazione normativa che circoscriveva la tutela alle sole ipotesi di manipolazione diretta del materiale.

Uno degli aspetti più innovativi riguarda la riformulazione dell'art. 246 del D.Lgs. 81/2008.

Se nella versione previgente l'ambito applicativo era definito attraverso un elenco di attività tipicamente connesse all'amianto, con inevitabili margini di incertezza interpretativa, il nuovo testo opera una scelta sistematica: la disciplina si applica non più in base alla tipologia dell'attività svolta, ma alla sussistenza di un rischio per la salute dei lavoratori, anche solo potenziale.

Il criterio del rischio diviene dunque l'elemento ordinatore della disciplina, con una significativa estensione

dell'area di tutela.

Parallelamente, viene rafforzato l'obbligo di individuazione preventiva della presenza di materiali contenenti amianto: il datore di lavoro deve effettuare un accertamento attivo e documentato prima dell'avvio dei lavori, con particolare attenzione agli edifici anteriori alla legge n. 257 del 1992.

Infine, un ulteriore elemento qualificante è il rafforzamento degli obblighi di notifica e di conservazione della documentazione, assumendo la tracciabilità una funzione centrale: i dati relativi ai lavoratori esposti, alla loro formazione e alla sorveglianza sanitaria devono essere conservati per quarant'anni.

Le criticità ed i limiti del Decreto legislativo n. 213 del 2025

Il D.Lgs. 213/2025 segna senza dubbio un passaggio significativo nell'evoluzione della disciplina italiana in materia di amianto.

Tuttavia, il giudizio complessivo non può dirsi pienamente risolutivo.

Sul piano tecnico, si sarebbe potuto osare di più, recependo integralmente le opzioni più restrittive offerte dalla direttiva europea.

In particolare, permane una non piena coincidenza fra il D.Lgs. 213/2025 e la Direttiva in materia di valori limite.

Il D.Lgs. 81/2008, come modificato, consente ancora l'utilizzo della microscopia ottica fino al 21 dicembre 2029 con valore limite di 0,01 ff/cm³, mentre la direttiva prevede l'adozione immediata della microscopia elettronica, metodica più sensibile e idonea a rilevare fibre di dimensioni inferiori.

Inoltre, dal 21 dicembre 2029 la direttiva impone, qualora si mantenga il valore limite di 0,01 ff/cm³, di considerare anche le fibre con larghezza inferiore a 0,2 micrometri. In alternativa, qualora tali fibre non vengano conteggiate, è prevista un'ulteriore riduzione del valore limite a 0,002 ff/cm³. Questa seconda opzione – più rigorosa, non trova attualmente riscontro nel D.Lgs. 213/2025.

Sul piano sistemico, resta inoltre aperta la questione dell'effettività dei controlli e della concreta capacità delle

imprese, specie di minori dimensioni, di adeguarsi ai nuovi standard.

Va inoltre evidenziato che il percorso legislativo si è svolto senza un effettivo confronto con le organizzazioni sindacali e con le associazioni delle vittime dell'amianto, che avrebbero potuto offrire un contributo significativo al miglioramento del testo. Diverse proposte sono state avanzate da CGIL, CISL e UIL, nonché da AfeVA Emilia-Romagna APS, ma non sono state recepite.

Il decreto rappresenta dunque un passo avanti necessario, ma non il punto di arrivo. Il problema della sicurezza rispetto all'amianto, lungi dall'essere definitivamente superato, continua a interrogare il legislatore e gli interpreti sulla coerenza tra proclamazione del principio di massima tutela e reale capacità del sistema di garantire, in concreto, un ambiente di lavoro effettivamente salubre. **D&L**

Gli interventi in materia previdenziale nella Legge di Bilancio per il 2026: qualche luce e molte ombre

di
Luigi
Pelliccia

Nel supplemento ordinario n. 42/L della Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30.12.2025 è stata pubblicata la legge n. 199, di pari data, legge di bilancio per il 2026, entrata chiaramente in vigore il 1° gennaio 2026.

Fatte salve le previsioni legate all'approvazione degli "stati di previsione", il provvedimento, sempre però come oramai usuale per questo genere di legislazione, è composto da "soli" 973 commi (in aumento rispetto all'analoga legge per il 2025) e per la sua completa attuazione saranno necessari diversi interventi governativi di secondo livello (che si andranno a sommare a quelli non ancora definiti in attuazione non solo della legge di bilancio per il 2025, ma anche del 2024).

Il passaggio parlamentare di approvazione del provvedimento è stato *more solito* caratterizzato da un ampio dibattito, neutralizzato però in buona misura sia dal solito *maxiemendamento* governativo dell'ultima ora, sia dal ricorso al voto di fiducia.

In particolar modo in tema pensionistico, il testo definitivo della legge evidenzia un parziale *dietrofront* rispetto alle iniziali, più draconiane, ipotesi normative.

Nonostante siano stati previsti diversi interventi in materia previdenziale e assistenziale, la legge n. 199/2025 non può però solamente per questo sottrarsi alle diverse

critiche mosse nei suoi riguardi, in specie per i profili pensionistici.

A ben vedere, infatti, nel 2026 anche se non aumenteranno i requisiti di accesso alla pensione, ci saranno comunque minori occasioni di anticipare l'accesso alla medesima. Più nello specifico, infatti, ferme rimanendo la scelta di non proseguire con l'esperimento di Quota 103 (come si ricorderà, nei fatti, evoluzione di Quota 100 -prima- e di Quota 102 -poi-), la cosa all'evidenza più rilevante è la mancata proroga dell'Opzione Donna che, sebbene legata a un meccanismo di calcolo (il contributivo "puro") poco favorevole, rappresentava pur sempre una possibilità aggiuntiva per le lavoratrici di accedere anticipatamente alla pensione.

L'unico strumento di flessibilità offerto dal sistema pubblico che rimarrà allo stato è quindi l'APE sociale.

Tra l'altro, giova rilevare che è stata cancellata una norma della legge di bilancio per il 2025 (nei fatti mai attuata) che avrebbe consentito di valorizzare l'importo della pensione integrativa per raggiungere i requisiti di accesso alle pensioni contributive.

Lasciando ad altri commenti l'analisi degli interventi più specificamente lavoristici, proviamo a fare una sintesi delle disposizioni che riguardano l'ambito previdenziale-assistenziale e contributivo

Interventi per la famiglia

Per ciascuno degli anni 2026 e 2027, la dotazione del Fondo destinato a sostenere l'acquisto di beni alimentari di prima necessità da parte di famiglie con ISEE non superiore a 15mila euro (la meglio nota Carta "Dedicata a te") viene incrementata di 500 milioni di euro,

Nella componente patrimoniale rilevante per la definizione dell'ISEE, andrà tenuto conto anche delle giacenze in valuta all'estero, in criptovalute o consistenti in rimesse in denaro all'estero, anche attraverso sistemi di *money transfer* o di invio all'estero di denaro contante non accompagnato. Le misure attuative saranno indicate con apposito decreto ministeriale, successivamente al quale gli enti che disciplinano l'erogazione delle prestazioni sociali agevolate avranno 90 giorni per adottare gli atti necessari all'erogazione delle nuove prestazioni in conformità con quanto ora disposto. Fino ad allora restano salve le prestazioni sociali agevolate in corso di erogazione sulla base delle disposizioni previgenti.

In attesa dell'adeguamento del regolamento concernente la revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell'ISEE, ai fini dell'accesso ad alcune prestazioni, vengono modificati i criteri di calcolo della situazione patrimoniale, con innalzamento della soglia di esclusione della casa di abitazione di proprietà da 52.500 euro a 91.500 e con un ulteriore incremento di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo.

Aumenta da 40 a 60 euro mensili il c.d. *bonus mamme* previsto per le lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e le lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata) con due figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40mila euro annui. Analogo incremento viene riconosciuto anche alle madri lavoratrici dipendenti (e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) con più di due figli e fino al mese di compimento del 18esimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. In tal caso, il reddito da lavoro non deve provenire da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato o coincidere temporalmente alla

vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, ai datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni (e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi) viene riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8mila euro all'anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (la c.d. *maxi-deduzione*).

Sempre dal 1° gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo ovvero senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale (purché questa determini una riduzione dell'orario il 40%), i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3mila euro annui nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell'orario). L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro e rimane immutata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Al fine favorire la genitorialità, provando così a rafforzare le misure tese alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro (unitamente all'obiettivo di preservare l'occupazione, vengono estesi: **a.** fino al 14° anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni; **b.** fino al 14° anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità; **c.** il riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale

per figli con disabilità); **d.** le previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita fino al compimento dell'anno del bambino.

Viene istituito un Fondo (con una dotazione iniziale di 60 milioni di euro annui), per le attività socio-educative a favore dei minori, destinato a finanziare le iniziative dei comuni per potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori.

Con lo scopo di finanziare iniziative legislative a sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver* familiare, viene istituito un Fondo (con una dotazione di 1,15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 207 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027), destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati alla definizione della figura del *caregiver* familiare delle persone con disabilità e al riconoscimento del valore sociale ed economico della relativa attività di cura non professionale.

Assegno di inclusione

Relativamente alla fruizione dell'Assegno di Inclusione, viene eliminato il periodo di sospensione di un mese, attualmente previsto per coloro i quali abbiano già fruito del beneficio 18 mensilità.

Proroga dell'APE Sociale

Viene confermata l'applicazione anche per il 2026 dell'APE sociale (nella versione prevista dalla legge di bilancio per il 2025), con accesso possibile quindi con il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi, per i soggetti che si trovino in condizione di disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti individuati dalla normativa di riferimento. Con l'occasione viene prevista l'applicazione di alcune misure di semplificazione nell'accesso alla domanda anche per i soggetti che verranno a trovarsi nel corso del 2026 nelle

condizioni indicate dalla normativa vigente. Preme sul punto rammentare che il beneficio di che trattasi non è cumulabile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5mila euro lordi annui.

Misure in materia di ammortizzatori sociali

Vengono stanziati 30 milioni di euro, per l'indennità omnicomprendente (di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2026) per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima (compresi i soci lavoratori della piccola pesca) in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio.

Vengono poi prorogati, sempre per l'anno 2026: **a.** l'esonero dalla contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi; **b.** in deroga ai limiti generali di durata e di alcuni requisiti sul numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi; **c.** la CIG straordinaria per gli stabilimenti produttivi; **d.** alcune convenzioni tra il Ministero del lavoro e le regioni per le politiche attive a favore dei lavoratori socialmente utili.

Fino al 2027 viene invece prorogata l'efficacia delle misure della CIGS in deroga per riorganizzazione o crisi aziendale per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro con la presenza delle regioni interessate.

Liquidazione anticipata della NASpI

L'erogazione della prestazione non avverrà più in un'unica soluzione, ma in due rate: la prima pari al 70% dell'intero importo; la seconda del restante 30% da corrispondere al termine della durata della prestazione, e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data

di presentazione della domanda di anticipazione. L'erogazione della seconda rata è concessa previa verifica della mancata rioccupazione del beneficiario, nonché previa verifica del fatto che il soggetto medesimo non sia titolare di pensione diretta (eccetto l'assegno ordinario di invalidità).

Aumento delle pensioni per i soggetti in condizioni disagiate

Con decorrenza 1° gennaio 2026, aumenta (da 8 a 20 euro mensili) l'importo dell'incremento delle maggiorazioni sociali per le pensioni delle persone in condizioni di disagio. Conseguentemente, aumenta da 104 a 260 euro annui il limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento non è riconosciuto.

Interventi in materia pensionistica

Viene prevista una "sterilizzazione" dell'aumento di tre mesi dell'età pensionabile per i lavoratori impegnati in attività usuranti e gravose, mentre per le altre categorie di lavoratori, l'aumento sarà di un solo mese nel 2027 e di due mesi nel 2028.

Per il personale militare delle forze armate (inclusi carabinieri, guardia di finanza, polizia e vigili del fuoco), dal 1° gennaio 2028 -oltre all'aumento generale- è previsto l'incremento dei requisiti per il pensionamento di un mese per il 2028, di un ulteriore mese per il 2029 e di un ulteriore mese a decorrere dal 2030.

Un decreto del presidente del Consiglio dei ministri potrà comunque individuare le professionalità a cui tale programma di allineamento si applicherà parzialmente o non si applicherà affatto.

Dal 1° gennaio 2027, quindi: **a.** la pensione di vecchiaia ordinaria si matura con 67 anni ed un mese di anzianità anagrafica (oltre a 20 anni di contributi), passando poi dal 1° gennaio 2028 a 67 anni e tre mesi; **b.** la pensione anticipata ordinaria si matura con 42 anni e undici mesi di contributi, per poi passare a 43 anni ed un mese dal 1° gennaio 2028 (i requisiti sono sempre ridotti di un anno per le donne e continua ad applicarsi la finestra mobile di tre mesi); **c.** la pensione anticipata contributiva si matura con 64 anni ed un mese (unitamente a 20 anni ed un mese di contribuzione «effettiva»), poi dal 1° gennaio 2028 con 64 anni e tre mesi (sempre unitamente a 20 anni

e tre mesi di contribuzione «effettiva»), con applicazione della finestra mobile di tre mesi; **d.** la pensione di vecchiaia contributiva si matura con 71 anni ed un mese unitamente ad almeno cinque anni di contribuzione «effettiva»; dal 1° gennaio 2028 con 71 anni e tre mesi.

Da queste previsioni vengono esclusi, fino al 31.12.2028: i lavori usuranti e i notturni; i lavoratori addetti alle cd. mansioni gravose (che tali attività potranno ora essere svolte non solo da almeno sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa ma anche da almeno sei anni negli ultimi sette); la pensione di vecchiaia e anticipata per i lavori usuranti e i lavoratori notturni di cui al D.lgs. n. 67/2011 a condizione che abbiano maturato almeno 30 anni di contribuzione e svolto le predette attività lavorativa per almeno sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa oppure per almeno metà della vita lavorativa; l'adeguamento al requisito contributivo per la pensione anticipata ridotta (cioè 41 anni di contributi) ai lavoratori precoci in possesso di una invalidità civile pari o superiore al 74%.

Vengono poi abrogate sia Opzione Donna, sia Quota 103, fatta comunque salva la possibilità di accedere ai rispettivi trattamenti da parte dei soggetti che erano già in possesso dei requisiti al 31 dicembre 2025.

Viene infine confermato anche per il 2026 l'incentivo per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) che, pur avendo maturato il diritto alla pensione anticipata, scelgono di continuare a lavorare, il c.d. *bonus* Giorgetti. Com'è noto, detto incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica che sarebbe normalmente a suo carico, senza alcun onere contributivo da parte del datore di lavoro nei confronti dell'Inps.

Disposizioni in materia di previdenza complementare

Dal 1° luglio 2026, scatterà l'adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, qualora non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all'assunzione.

Viene poi esteso il novero delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al Fondo di Tesoreria dell'Inps, venendo infatti incluse quelle che, negli anni successivi a quello di

avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti. Solo per il 2026 e il 2027, vengono però escluse le imprese con una media annuale riferita all'anno precedente inferiore ai 60 dipendenti. Dal 2032, l'obbligo viene invece esteso *tout court* alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti.

In altre parole, dal 1° luglio, i dipendenti del settore privato alla prima assunzione (con esclusione dei domestici), aderiranno automaticamente alla previdenza integrativa, cosa che comporterà il conferimento dell'intero TFR maturando e di contributi, sia a carico del datore di lavoro sia del lavoratore, al fondo pensione. Il contributo del lavoratore non sarà dovuto però qualora la retribuzione annuale lorda sia inferiore al valore dell'assegno sociale (539 euro mensili nel 2025). Entro 60 giorni dalla data di assunzione il lavoratore avrà comunque la possibilità di rinunciare all'adesione e di conferire l'intero TFR maturando ad altra forma di previdenza complementare di libera scelta ovvero mantenere il TFR in azienda con possibilità di successiva revoca.

Dal 1° luglio 2026, inoltre, con riferimento ai lavoratori che non sono al loro primo impiego, contestualmente all'assunzione il datore di lavoro dovrà fornire una informativa sugli accordi collettivi in tema di previdenza complementare, verificando contestualmente quale sia stata la scelta fatta dal lavoratore in precedenza, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Qualora il lavoratore non abbia fatto una scelta pregressa, scatterà il silenzio assenso con possibilità di rinuncia entro 60 giorni.

Viene poi previsto l'aumento da 25mila a 500mila euro del limite massimo delle sanzioni amministrative previste nei confronti di chi commette diverse violazioni della disciplina delle forme pensionistiche complementari: **a.** per chiunque adotti, in qualsiasi documento o comunicazione al pubblico, la denominazione "fondo pensione" senza essere iscritto all'Albo tenuto a cura della COVIP; **b.** nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali, di titolari delle funzioni fondamentali, dei responsabili delle forme pensionistiche complementari, dei liquidatori e dei commissari nominati in relazione alle rispettive competenze che abbiano commesso diverse tipologie di violazione della disciplina delle forme pensionistiche complementari (tra cui, tra l'altro, violazioni delle disposizioni sui requisiti di onorabilità e professionalità e

sulle cause di ineleggibilità e di incompatibilità).

Viene invece aumentato da 15.500 a 500.000 euro il limite massimo delle sanzioni amministrative previste per i medesimi soggetti che non effettuino (nel termine prescritto dalla normativa di riferimento) le comunicazioni relative alla sopravvenuta variazione delle condizioni di onorabilità.

TFR dipendenti pubblici

A partire dal 2027, per i dipendenti del pubblico impiego, la liquidazione del trattamento di fine rapporto sarà anticipata di tre mesi per effetto della riduzione da dodici a nove mesi del termine entro cui l'ente erogatore deve provvedere al pagamento. **D&L**

METÀ SIPARIO

La Corte di giustizia torna ad occuparsi di Fondazioni lirico sinfoniche

di
Danilo
Conte

La Corte di Giustizia europea con la sentenza del 29 gennaio 2026 (nella causa C- 668/202, *Eliz ErkutDuygu*) si è nuovamente pronunciata sulla conformità della normativa italiana con la Direttiva 1999/70/CE ed in particolare sull'interpretazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva soprattutto in relazione alle misure volte a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Era stato questa volta il Tribunale di Milano, in un procedimento intentato da un'artista contro la Fondazione della Scala a rivolgere alla Corte europea una domanda di pronuncia pregiudiziale. Il Tribunale di Milano, preso atto che la normativa italiana risultante dalle due sentenze n. 5542/23 e n. 5556/23 delle Sezioni Unite prevede che l'effetto della declaratoria di illegittimità di un contratto a tempo determinato stipulato dalle Fondazioni liriche non può essere la sua conversione a tempo indeterminato ma deve limitarsi ad un'indennità di carattere economico, aveva rilevato il potenziale contrasto di tale quadro normativo con le disposizioni della Direttiva 1999/70 in punto di effettività dissuasiva delle misure sanzionatorie. Evidenziando altresì che medesima questione sorge

per i contratti a termine stipulati successivamente alla riforma operata dal d.l. 28 giugno 2019, n. 59 il quale, introducendo il comma 3 bis all'art. 29 del d.lgs. 81/2015 ha espressamente previsto al comma 3 ter che *"la violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3 bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato"*.

Secondo il giudice rimettente la normativa italiana risultante dalla riforma del 2019 e dall'interpretazione delle Sezioni Unite pone un quesito di compatibilità con gli intenti della Direttiva Europea espressamente finalizzata ad evitare il ricorso abusivo ad una successione di contratti a termine e più specificamente pone un problema in materia di efficacia della sola misura sanzionatoria indennitaria, in un settore che si connota per un ricorso a volte persino ventennale a personale artistico a tempo determinato per la copertura del medesimo ruolo nella medesima Fondazione.

La Corte di Giustizia dopo aver richiamato la propria consolidata giurisprudenza in virtù della quale la Direttiva Europea non predetermina le sanzioni specifiche nell'ipotesi di accertato abuso nel ricorso a contratti a

termine, ribadisce che i singoli Stati non sono obbligati a prevedere la sanzione della conversione come unica possibile, potendo essi prevedere anche *“un'altra misura effettiva per evitare ed eventualmente sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”*. La Corte ricorda altresì di aver già avuto modo ripetutamente di precisare che la sanzione risarcitoria, pur astrattamente legittima, per essere coerente con il dettato e gli intenti della Direttiva, deve perseguire un *“risarcimento integrale del danno subito”* e perseguire *“il principio di proporzionalità”* rispetto allo stesso, per cui la sanzione deve garantire una *“adeguata riparazione”* ed andare oltre *“il risarcimento puramente simbolico”*.

Conseguentemente la Corte dichiara l'incompatibilità con la Direttiva di una normativa, come quella italiana, che predetermini *“un massimale al risarcimento”* poiché *“una misura che prevede un siffatto massimale dell'importo del risarcimento che può essere concesso non avrà un effetto dissuasivo per il datore di lavoro”*.

La conclusione cui giunge la Corte è che spetta dunque al giudice di merito reperire tra le sanzioni approntate dall'ordinamento quella che sia più idonea a *“sanzionare debitamente il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione, al fine di garantire la piena efficacia della Direttiva 1990/70”*. Le sanzioni di carattere puramente indennitario dunque sono legittime, ma dovrà essere il Giudice di merito a valutarne l'effettiva dissuasività ed il carattere integralmente risarcitorio delle medesime.

La sentenza della Corte di Giustizia si muove certamente nel solco della Giurisprudenza europea anche se forse è più netta rispetto ad altri precedenti pronunciamenti nel ribadire che le due caratteristiche della sanzione indennitaria devono essere una dissuasività *“effettiva”* ed un risarcimento *“integrale”*.

Non è facile prevedere gli esiti che la nuova pronuncia avrà sulla giurisprudenza di merito in un settore che paga un prezzo molto alto all'incapacità del legislatore di avere nel settore lirico sinfonico una visione di insieme ed un autentico progetto politico normativo. La difficile applicazione dei principi espressi dalla Corte europea, infatti, affonda le sue radici nelle contraddizioni della natura giuridica delle Fondazioni lirico sinfoniche, mai totalmente privatizzate, ma integralmente ri-pubblicizzate. Il ricorso massiccio e continuato a personale

precario, che in molti casi si protrae da oltre un decennio, si troverà quindi stretto tra i rischi di una nuova stagione di contenzioso e i consueti tagli di bilancio che di quel ricorso massiccio costituiscono la vera genesi.

Per questo parliamo di sipario aperto a metà, tra le aperture del pronunciamento qui analizzato, che comunque è positivo nelle sue prescrizioni finalizzate ad evitare gli abusi, e il buio delle incertezze normative derivanti da politiche culturali incerte se non incomprensibili. **D&L**