



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Maggio 2026

Maggio 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. *Corte di Cassazione: responsabilità datoriale per orario di lavoro eccessivo anche per dirigenti e quadri;*
2. *Nuovo "permesso unico UE": semplificato l'iter per i lavoratori stranieri;*
3. *Infortunio del dipendente: la responsabilità va valutata in base alla prevedibilità ed evitabilità ex ante.*

1. Corte di Cassazione: responsabilità datoriale per orario di lavoro eccessivo anche per dirigenti e quadri

Con sentenza n. 16305 del 26 maggio 2026, la Corte di Cassazione è intervenuta sul tema della tutela della salute del lavoratore in presenza di carichi di lavoro eccessivi.

Nel caso di specie, un dirigente aveva svolto la propria attività con un orario particolarmente gravoso (circa 260 ore mensili), tale da eccedere in modo significativo i limiti di ragionevolezza e da obbligarlo ad astenersi dall'attività, restando in malattia sino al superamento del periodo di comporta che, in seguito, aveva portato la società a licenziare il dipendente per superamento dello stesso.

La Suprema Corte, nel dichiarare la nullità della misura espulsiva, ha confermato la responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., chiarendo che l'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore impone all'impresa di adottare un'organizzazione del lavoro idonea a prevenire situazioni di sovraccarico.

Ne consegue che anche per i lavoratori con funzioni direttive – non soggetti ai limiti ordinari dell'orario di lavoro – il datore è comunque tenuto a garantire condizioni di lavoro compatibili con la tutela della salute.

2. Nuovo "permesso unico UE": semplificato l'iter per i lavoratori stranieri

Il D. Lgs. n. 83/2026 – entrato in vigore il 22 maggio scorso – ha introdotto una riforma della disciplina del permesso di soggiorno per lavoro dei cittadini di Paesi terzi, in attuazione della direttiva UE 2024/1233.

La principale novità consiste nel rafforzamento della procedura unica per ottenere un titolo che consenta contemporaneamente di soggiornare e lavorare in Italia (c.d. "permesso unico").

Viene introdotto un termine accelerato di 30 giorni per il rilascio del permesso unico, e uno di 90 giorni per la conclusione dell'intera procedura. Il decreto prevede inoltre una maggiore centralizzazione della procedura, con competenze più chiare in capo alle autorità amministrative, con l'obiettivo di ridurre i tempi burocratici e facilitare l'ingresso regolare nel mercato del lavoro.

Particolare rilievo, inoltre, assumono i nuovi obblighi informativi a carico del datore di lavoro, che è tenuto a indicare al lavoratore, per esempio, le condizioni di ingresso e soggiorno nel territorio nazionale, nonché aggiornarlo sull'iter della domanda.

3. Infortunio del dipendente: la responsabilità va valutata in base alla prevedibilità ed evitabilità ex ante

Con la sentenza n. 17877 del 18 maggio scorso, la sezione penale della Corte di Cassazione ha chiarito ulteriormente i limiti della responsabilità datoriale in caso di infortunio mortale sul lavoro, escludendone il carattere di automaticità in scenari di questo tipo.

In particolare, spetterà al giudice individuare una specifica regola cautelare violata prima dell'evento e valutare se, in base alle

conoscenze tecniche all'epoca attuali, il datore avrebbe dovuto usare maggiore diligenza nella prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro.

Diversamente, la responsabilità della società datrice non può evincersi – come fatto dalla Corte d'Appello, nel caso di specie – a valle di una ricostruzione *ex post*, che parta dall'evento morte e, a ritroso, cerchi il nesso causale tra la violazione e l'esito tanatologico.

Rileva, quindi, l'accertamento concreto della prevedibilità della prassi scorretta e della conoscenza aziendale della stessa.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di maggio 2026

**Principio di irriducibilità della retribuzione:
l'evoluzione normativa sul tema**

Con l'ordinanza n. 8402 del 3 aprile 2026, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul tema dell'irriducibilità della retribuzione, ponendo l'attenzione sulle modifiche normative che hanno interessato l'articolo 2103 c.c. In particolare, oggi, datore di lavoro e dipendente possono stipulare accordi, in sede protetta, per la riduzione della retribuzione, purché sia assicurata la salvaguardia della continuità occupazionale, del miglioramento delle condizioni di vita o dello sviluppo del percorso professionale del lavoratore.

[→ Leggi di più](#)

**Dimissioni se la sede del trasferimento è
considerevolmente lontana da quella
contrattuale: non basta la distanza per
integrare la giusta causa**

Con l'ord. n. 10559/2026 la Cassazione afferma che quando un dipendente riceve un provvedimento datoriale potenzialmente idoneo a integrare una giusta causa di dimissioni, egli valuti non solo la decisione in sé, ma anche le sue motivazioni e l'effettivo inadempimento datoriale tale da ledere il vincolo fiduciario.

[→ Leggi di più](#)

**HR TIPS | #5 La comunicazione di avvio della
procedura di licenziamento collettivo**

Ai sensi dell'**art. 4 della Legge n. 223/1991**, il datore di lavoro che impieghi più di 15 dipendenti e, in conseguenza di una **riduzione o trasformazione di attività o di lavoro**, intenda effettuare almeno **cinque licenziamenti**, nell'arco di **centoventi giorni**, è tenuto a comunicare per iscritto tale decisione alle rappresentanze sindacali aziendali costituite e alle rispettive associazioni di categoria (o, in loro assenza, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale).

La comunicazione deve indicare tassativamente: i **motivi** dell'eccedenza di personale e quelli tecnici, organizzativi e produttivi che non consentirebbero il ricorso a misure alternative, il **numero** e i **profili** professionali del personale, i **tempi** di attuazione dell'operazione di riduzione del personale e le **misure** programmate per fronteggiarne le conseguenze del licenziamento sul piano sociale.

L'invio della comunicazione consente ai relativi destinatari di richiedere, entro **sette giorni dalla ricezione**, un esame congiunto tra le parti, che segna l'inizio della procedura di licenziamento collettivo.

L'omessa comunicazione, l'incompletezza delle informazioni fornite o il mancato rispetto della procedura possono determinare l'**illegittimità** dei licenziamenti intimati, con applicazione delle **tutele** reintegratorie o indennitarie previste dalla legge, a seconda del regime applicabile al lavoratore.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

Emanuele Licciardi

Partner e Responsabile Osservatorio Labour

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Morri Rossetti & Franzosi



Osservatorio Labour





OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano
MorriRossetti.it

Osservatorio-labour.it