



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Marzo 2026

Marzo 2026

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza del mese.

1. *Vigenti dal 7 aprile 2026 le novità (e le sanzioni) in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: la Legge n. 34/2026;*
2. *Illegittimo il licenziamento non tempestivo dopo il superamento del periodo di comporto: Corte di Cassazione, ordinanza n. 7975/2026;*
3. *Regime impatriati: applicabile al lavoratore che si stabilisce in Italia per eseguire la medesima prestazione da remoto?*

1. Vigenti dal 7 aprile 2026 le novità (e le sanzioni) in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro: la Legge n. 34/2026

La Legge n. 34/2026, in vigore dal 7 aprile 2026, introduce alcune novità rilevanti per le piccole e medie imprese (PMI), oltre che rispetto ai rapporti di lavoro e all'ambito della salute e sicurezza.

In particolare, l'art. 10 della norma menzionata prevede ora – modificando il T.U. in ambito di salute e sicurezza – che la formazione (e, ove previsto, l'addestramento specifico) debbano avvenire anche in occasione dei periodi di cassa integrazione guadagni, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro.

Tale modifica, dunque, amplia gli obblighi in capo al datore di lavoro di assicurare formazione in ambito salute e sicurezza anche in momenti di interruzione dell'attività lavorativa.

Inoltre, l'art. 11 della Legge n. 36 inserisce il nuovo comma *7-bis* all'art. 3, T.U. 81/2008, così includendo esplicitamente nel campo di applicazione di tale testo anche i lavoratori che prestano attività con modalità di lavoro agile in ambienti che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore.

In particolare, l'assolvimento degli obblighi connessi in capo a quest'ultimo è rilasciata alla

consegna (almeno) annuale di un'informativa scritta al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al lavoratore stesso, che indichi i rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione in regime di *smart working*, ferma restando la necessità di cooperazione da parte del dipendente coinvolto.

La norma modifica, infine, anche le previsioni sanzionatorie legate alla mancata consegna dell'informativa, che è punita con l'arresto da due a quattro mesi oppure con l'ammenda da Euro 1.708,61 a Euro 7.403,96.

2. Illegittimo il licenziamento non tempestivo dopo il superamento del periodo di comporto: Corte di Cassazione, ordinanza n. 7975/2026

In base al CCNL applicato nel caso di specie, una dipendente aveva superato il periodo di comporto ivi previsto tra giugno e agosto del 2019. Successivamente, dopo essere rientrata in servizio – seppur usando, anche dopo il rientro, alcuni giorni di assenza per malattia intervallati tra loro – e aver proseguito il rapporto per ben quattordici mesi dalla ripresa dell'attività lavorativa, la dipendente è stata licenziata per superamento del periodo di comporto.

Al riguardo, la società datrice ha precisato di aver ritenuto che le assenze per malattia successive al rientro della lavoratrice avrebbero comportato lo

"slittamento in avanti del termine triennale" per il calcolo del periodo di riferimento, a seguito delle quali soltanto essa avrebbe maturato la decisione di procedere al licenziamento.

Chiamati a decidere sulla questione, gli Ermellini – con ordinanza n. 7975 del 31 marzo 2026 – hanno rigettato le doglianze della società datrice e chiarito che il periodo di comporto era stato superato nel periodo indicato, come esplicitamente chiarito dal CCNL di riferimento e che l'esecuzione del rapporto di lavoro prorogatasi per più di un anno dopo tale momento avrebbe configurato *"il significato univoco di rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere di recesso"*.

Naturalmente – chiarisce la Suprema Corte – ciò non vuol dire che la società datrice sarà impossibilitata a procedere al licenziamento della dipendente per superamento del periodo di comporto, ma le assenze verificatesi al fine del raggiungimento del periodo superato e rispetto al quale il datore abbia rinunciato tacitamente, nei termini appena indicati, non potranno essere considerate a tal scopo, dovendosi verificare a questo fine assenze ulteriori e successive.

3. Regime impatriati: applicabile al lavoratore che si stabilisce in Italia per eseguire la medesima prestazione da remoto?

L'Agenzia delle Entrate si è recentemente espressa sulla possibilità che il "nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati" possa essere applicato anche a chi decida di spostarsi da un Paese europeo (nel caso di specie, la Finlandia) e stabilirsi in Italia, continuando a rendere la propria prestazione in favore del medesimo datore (finlandese) completamente da remoto.

Sul punto, l'Agenzia – tramite Interpello n. 82/2026) ha precisato che l'elemento per cui l'attività sia resa interamente da remoto per un datore estero che non abbia alcun tipo di legame con l'Italia (se non, appunto, la residenza di uno dei propri dipendenti) non osta all'applicazione del regime di favore previsto per chi sceglie di tornare a lavorare nel nostro Paese dopo un periodo di attività estera.

Ciò, purché siano rispettate le altre condizioni necessarie a tale vantaggio fiscale, come previste dall'art. 5 del D. Lgs. n. 209/2023, con particolare riferimento all'espletamento dell'attività lavorativa con prevalenza all'interno del territorio italiano.

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

La convivenza tra il contratto di lavoro subordinato part-time e il lavoro autonomo: il nuovo contratto “misto”

Il contratto c.d. “misto” è stato recentemente rivisitato dalla Legge n. 203/2024 (“Collegato Lavoro”), consente al medesimo soggetto di essere titolare di un rapporto subordinato part-time a tempo indeterminato e di un contratto per prestazione autonoma nei confronti un’unica società datrice, alla condizione che quest’ultima impieghi almeno 250 dipendenti e che le due attività siano nettamente e documentatamente separate tra loro.

[→ Leggi di più](#)

Il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi

La Corte di Giustizia dell’Unione Europea, con sentenza pubblicata in data 19 giugno 2025 (causa C-419/24), ha chiarito l’obiettivo principale della Direttiva 98/59/CE sui licenziamenti collettivi, ribadendo la facoltà di ogni Stato membro di prevedere disposizioni più favorevoli per i lavoratori.

[→ Leggi di più](#)

Illegittima la riduzione in base all’elemento soggettivo del datore di lavoro dell’indennità risarcitoria per licenziamento nullo perché discriminatorio

La Cassazione con la sentenza n. 4623/2026 chiarisce l’onere del datore nel verificare la possibile disabilità prima del licenziamento per comporto e valuta come la condotta della dipendente incida sul risarcimento per licenziamento nullo.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #3 La riunione periodica ex art. 35, T.U. Sicurezza

La «riunione periodica», di cui all’**art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008**, è un **incontro obbligatorio** per le società che impieghino **più di 15 dipendenti**, alla quale partecipano il datore di lavoro o un suo delegato, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), e il medico competente nominato.

Si tratta di una riunione organizzata con **cadenza (almeno) annuale e/o in occasione di eventuali variazioni significative delle condizioni di esposizione al rischio**, al termine della quale viene redatto un apposito verbale, che resta nella disponibilità dei partecipanti.

Durante la riunione periodica, i soggetti che vi partecipano esaminano, *inter alia*, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), l’andamento degli infortuni e delle malattie professionali, i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) utilizzati dalla datrice di lavoro, e possono individuare codici di comportamento e buone prassi a fini di prevenzione o, in generale, obiettivi di miglioramento del grado di sicurezza adottato internamente.

In caso di **mancata convocazione** come sopra menzionata, **assenza di verbalizzazione** o **laddove non venissero trattati gli argomenti indicati**, sono previste **sanzioni penali (i.e., ammenda) o amministrative pecuniarie**, che variano da Euro 500 a Euro 6.600, per il datore di lavoro e per il dirigente competente.

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