

Valentina **RICCHEZZA**
Magistrato

EDIZIONE
PROFONDAMENTE
RINNOVATA

Compendio di
**DIRITTO del
LAVORO,
SINDACALE e
PREVIDENZA SOCIALE**

XV EDIZIONE **2026**



**Neldiritto
Editore**

noscimento giudiziale della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con decorrenza dalla pronuncia.

La Corte costituzionale, con sentenza n. 70 del 2023, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo, per violazione dell'art. 117, co. 4, Cost., l'art. 1, comma 721, lett. a), l. n. 234/2021, là dove, nel demandare a un accordo tra Stato e Regioni, concluso in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini extracurricolari - stabilisce che la revisione della disciplina debba avvenire «secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale», risultando lesa la competenza legislativa regionale residuale nella materia «formazione professionale».



Mancanza o carente formazione dell'apprendista

In tema di **contratto di apprendistato**, pur nell'assetto regolativo di cui al d.lgs. n. 81 del 2015, la mancanza o carente formazione dell'apprendista, se qualificata dalla gravità dell'inadempimento, comporta la nullità del contratto per mancanza di causa, determinandone la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sicché al lavoratore va riconosciuto ex tunc il trattamento giuridico ed economico previsto dagli accordi collettivi, con riferimento a quest'ultimo tipo contrattuale. (Cass., sez. lav., 16 marzo 2025, n. 6990)



Le domande più frequenti

1. Che cosa si intende per contratto di apprendistato? Che natura ha il contratto di apprendistato? È un rapporto subordinato a tempo indeterminato? **1.**
2. Qual è la causa del contratto? **1.**
3. Quanti tipi di apprendistato conosci? **1.1.**
4. Come è regolato il recesso dal contratto di apprendistato? **1.2.**
5. L'apprendistato ha una durata minima? **1.2.**
6. Che forma deve avere? **1.2.**
7. Il datore che assume lavoratori con contratti di apprendistato deve rispettare un limite massimo? **1.2.**
8. Come sono sanzionate le violazioni normative? E la mancanza in concreto della formazione? Fai alcuni esempi di mancanza della formazione? **1.3.**
9. Cosa sono i tirocini formativi? Quante tipologie conosci? **2.**
10. Chi sono i soggetti promotori e quelli ospitanti? E quali sono le rispettive obbligazioni? **2.**
11. In quali ipotesi è vietata l'attivazione del tirocinio? **2.**

La **perdita del posto di lavoro** non costituisce motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti; in tal caso, il lavoratore può essere iscritto nelle **liste di collocamento** per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Il regolamento di attuazione stabilisce le modalità di comunicazione ai centri per l'impiego, anche ai fini dell'iscrizione del lavoratore straniero nelle liste di collocamento con priorità rispetto a nuovi lavoratori extracomunitari.

Tra l'Italia ed i paesi extraeuropei possono essere stipulate intese o accordi bilaterali che prevedono che i lavoratori stranieri che intendono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, anche stagionale, si iscrivano in apposite liste. Il regolamento attuativo prevede che **le liste di lavoratori stranieri** che chiedono di lavorare in Italia, formate in attuazione dei predetti accordi sono compilate ed aggiornate per anno solare, distintamente per lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato e per lavoro stagionale, secondo le preferenze espresse dai lavoratori e sono tenute nell'ordine di presentazione delle domande di iscrizione.

Riguardo agli **stranieri, già soggiornanti di lungo periodo** che risiedono regolarmente in Italia da almeno cinque anni e che dimostrino di avere un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale ed un alloggio idoneo, essi possono ottenere, previo superamento di un test di conoscenza della lingua italiana, il **permesso di soggiorno U.E.**, che è a tempo indeterminato e consente lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa subordinata od autonoma, senza necessità di stipulare il contratto di soggiorno.

Per i **lavoratori italiani all'estero**, l'art. 18 del D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 ha abrogato l'autorizzazione preventiva prevista dall'articolo 2 del decreto-legge n. 317 del 1987 per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani ed ha previsto che il contratto di lavoro dei lavoratori assunti o trasferiti all'estero debba contenere un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, la stipula di un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente, il tipo di sistemazione logistica e l'obbligo per il datore di lavoro di apprestare idonee misure in materia di sicurezza.

8. L'Assegno di inclusione e il Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). Le novità della L. 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026)

L'art. 1 del d.l. n. 48/2023, conv. con mod. dalla l. 3 luglio 2023, n. 85 (anche denominato Decreto Lavoro) ha istituito l'**Assegno di inclusione** quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli della

popolazione attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. Tale istituto, che va a sostituire il reddito di cittadinanza, è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, avente prevalente natura assistenziale, che è stata dal legislatore condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'Assegno di inclusione si richiede all'Inps attraverso un portale informatico ed è diretto ai nuclei familiari con disabili, minori, ultrasessantenni e includenti componenti svantaggiati inseriti in programmi di cura e assistenza certificati dalla PA. Per l'accesso alla misura, è previsto, tra l'altro, che i richiedenti risiedano in Italia da almeno cinque anni, abbiano un Isee di 9.360,00 euro, un reddito familiare inferiore a 6.000,00 euro annui e non siano intestatari a qualunque titolo o non abbiano la disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o di motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., nonché di navi o imbarcazioni da diporto.

L'importo complessivo della misura può giungere fino a 6.000,00 euro l'anno, pari a 500,00 euro al mese, oltre un contributo di euro 280,00 al mese finalizzato al pagamento del canone di locazione, ove quest'ultima sia regolare. L'importo dell'assegno può arrivare sino ad euro 7.560 annui, oltre un contributo annuo di euro 1.800,00 per il canone di locazione, se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

La **L. 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025)** ha introdotto delle modifiche sostanziali ai **requisiti per l'accesso alla misure dell'Assegno di Inclusione (AdI)**, in particolare, fermo restando una riduzione dell'autorizzazione di spesa complessiva a finanziamento della misura, sono stati **aumentati** i principali valori economici di riferimento per l'anno 2025 stabilendo in euro 6.500 il nuovo valore massimo del reddito familiare del richiedente (da riparametrare in base alla relativa scala), il nuovo valore del reddito familiare del richiedente è aumentato fino ad un massimo di 8.190 euro nel caso in cui il nucleo familiare sia composto persone tutte over 66 anni /disabili gravi/non autosufficienti, infine, il reddito familiare massimo è fissato in euro 10.140, nel caso in cui l'abitazione del richiedente sia in locazione. L'importo complessivo della misura può giungere fino a 6.500 euro l'anno, con una integrazione pari al canone di locazione fino a 3.640 euro. L'importo dell'assegno può arrivare sino ad euro 8.190 annui, oltre un contributo annuo di euro 1.950 per il canone di locazione, se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 66 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 66 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

La misura viene erogata per 18 mesi e, previa sospensione di un mese, può essere rinnovata per periodi ulteriori della durata di dodici mesi. La **legge di bilancio per il 2026, art. 1 co. 158-161**, ha semplificato la procedura di rinnovo dell'ADI, prevedendo l'abolizione della sospensione obbligatoria di un mese tra un periodo e l'altro di fruizione, nonché la presentazione di una nuova domanda per l'erogazione del beneficio. L'importo della prima mensilità di rinnovo è pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico.

È ormai, comunque, consolidato l'orientamento secondo cui la liquidazione dell'indennizzo a carico dell'Inail non costituisce "condicio iuris" per la proposizione della domanda risarcitoria nei confronti del datore di lavoro (cfr. Cass. n. 33639 del 15.11.2022).

7. Mobbing.

Tra le tipologie di danno di creazione giurisprudenziale sicuramente centrale è quella **del danno c.d. da mobbing**.



Mobbing: composito disegno vessatorio

Il **mobbing** può essere inteso come un **composito disegno vessatorio** posto in essere sul luogo di lavoro, caratterizzato da un complesso di forme di **persecuzione psicologica**, molestie ed aggressioni, sistematiche e produttive di uno **stato di profondo disagio** nella vittima (CARINCI) volte alla sua emarginazione.

Pur in assenza di una definizione legislativa, la **nozione di mobbing** è stata puntualmente circoscritta dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione che ha chiarito che "ai fini della configurabilità del **mobbing** lavorativo, devono ravvisarsi da parte del datore di lavoro comportamenti, anche protratti nel tempo, rivelatori, in modo inequivoco, di un'esplicita **volontà di quest'ultimo di emarginazione** del dipendente, occorrendo, pertanto dedurre e provare la ricorrenza di una **pluralità di condotte**, anche di diversa natura, tutte dirette (oggettivamente) all'espulsione dal contesto lavorativo, o comunque connotate da un alto tasso di vessatorietà e prevaricazione, nonché sorrette (soggettivamente) da un **intento persecutorio** e tra loro intrinsecamente collegate dall'**unico fine intenzionale di isolare il dipendente**" (Cass., 23 gennaio 2015, n. 1858).

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi **ricorrere molteplici elementi**: a) una serie di **comportamenti di carattere persecutorio** – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'**evento lesivo** della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il **nesso eziologico** tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato **elemento soggettivo**, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (vedi: Cass., 21 maggio 2011, n. 12048; Cass., 26 marzo 2010, n. 7382).

È caratteristica propria del mobbing, dunque, la sussistenza di un disegno persecutorio nei confronti del dipendente, realizzato per mezzo di comportamenti vessatori o, comunque, lesivi dell'integrità fisica e della personalità del prestatore di lavoro, protratti per un periodo di tempo apprezzabile e finalizzati all'emarginazione del lavoratore.