



Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

LEGGE DI BILANCIO 2026



▪ LEGGE DI BILANCIO 2026: GRANDE PARTECIPAZIONE AL PRIMO APPUNTAMENTO FORMATIVO DELL'ANNO

▪ ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI E BONUS MAMME: STATO DELL'ARTE NEL 2026

▪ LEGGE DI BILANCIO 2026: UNA MANOVRA TRA LUCI, OMBRE E DISTRAZIONI NORMATIVE

▪ MANOVRA 2026: LE NOVITÀ IN MATERIA DI PENSIONI

▪ PREVIDENZA COMPLEMENTARE 2026: ADESIONE AUTOMATICA, TESORERIA INPS E NUOVE REGOLE FISCALI

▪ FONDO DI TESORERIA INPS: NUOVA VERIFICA DINAMICA DELL'OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL TFR

▪ RECUPERI INPS SENZA LIMITI DI TEMPO

▪ ORDINANZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE N. 9286/2025: BREVI RIFLESSIONI SULLA CONCILIAZIONE SINDACALE

▪ IL FUTURO DEL DATORE DI LAVORO TRA SCIENZA TECNICA ED ORDINARIA DILIGENZA?

▪ IL RECESSO ANTE TEMPUS NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: È POSSIBILE?

▪ TRASPARENZA RETRIBUTIVA: TRA NUOVI OBBLIGHI E ADEMPIMENTI



IL FUTURO DEL DATORE DI LAVORO TRA SCIENZA TECNICA ED ORDINARIA DILIGENZA?

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

Mi aspettavo - lo ammetto - che nella Legge Sicurezza n. 198/2025 venisse affrontato un dramma oggi più di ieri vissuto dal datore di lavoro, un dramma che nasce da un ineccepibile insegnamento ribadito nel corso del 2025 e del 2026 dalla Corte Suprema.

Insegna **Cass. pen., 28 gennaio 2026, n. 3337** che “la redazione del documento di valutazione dei rischi e l’adozione di misure di prevenzione non escludono la responsabilità del datore di lavoro quando, per un errore nell’analisi dei rischi o nell’identificazione di misure adeguate, non sia stata adottata idonea misura di prevenzione”, e **Cass. pen., 24 ottobre 2025, n. 34696** conferma che “il datore di lavoro ha l’obbligo giuridico di analizzare, secondo la **migliore evoluzione della scienza tecnica**, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda”. Né si lasci illudere il datore di lavoro da quegli esperti interni ed esterni che anche recentemente lo hanno invitato a non preoccuparsi sul presupposto che l’art. 29, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 agevola il datore di lavoro, prevedendo che egli effettui la valutazione dei rischi ed elabori il relativo documento in collaborazione con l’RSPP, oltre che con il medico competente. Basta leggere anche qui le lapidarie parole della Corte Suprema. **Cass. pen., 28 gennaio 2026, n. 3336** ricorda che “il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’ef-

ficacia”. E **Cass. pen., 23 giugno 2025, n. 23318** rileva che “l’art. 28 del D.lgs. n. 81/2008, norma dal chiaro tenore letterale, pone al centro del sistema prevenzionistico lavorativo il momento della valutazione e, dunque, della previsione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, previsione che spetta al datore di lavoro e deve essere completa, dovendo riguardare, per l’appunto, “tutti i rischi”, e che “trattasi di norma che riempie di contenuto quella che pone l’obbligo datoriale per eccellenza, neppure delegabile, delineato all’art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. n. 81/2008, quello cioè di redigere il documento di cui all’art. 28 citato”. E attenzione: “Il datore di lavoro è tenuto a indicare, all’interno di tale documento, in modo specifico i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda, in relazione alla singola lavorazione o all’ambiente di lavoro e le misure precauzionali e i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e, trattandosi di un dovere fondamentale del sistema prevenzionistico, il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione di suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di verificarne l’adeguatezza e l’efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata”. Non s’illuda, insomma, il datore di lavoro di essere perdonato per un errore nella valutazione di rischi che pur possono risultare problematici. Quel datore di lavoro che deve valutare i rischi alla luce della migliore evoluzione ➤

della scienza tecnica, quel datore di lavoro non può permettersi di sbagliare. Ed è, questo, un dramma che a maggior ragione pesa sul datore di lavoro, ove si tenga conto degli ulteriori sviluppi del sapere scientifico e tecnologico a cui cominciamo ad assistere nel quadro dell'Intelligenza Artificiale. A seguito del Regolamento europeo 1689 del 13 giugno 2024, la Legge 23 settembre 2025, n. 132 disciplina l'Intelligenza Artificiale. E all'art. 11, prevede, nel comma 1, che «l'intelligenza artificiale è impiegata», in particolare, «per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea». Come non collocare nell'ambito di quella «migliore evoluzione della scienza tecnica» indicata dalla Cassazione al datore di lavoro anche l'I.A., e non alla stregua di una mera facoltà, bensì di un obbligo?

Né, si badi, il datore di lavoro doverosamente formato alla stregua dell'Accordo Stato-Regioni sulla formazione del 17 aprile 2025 sarà maggiormente in grado di rispondere adeguatamente all'imperativo della Corte di Cassazione. Per la semplice ragione che il corso di formazione previsto dall'Accordo per il datore di lavoro si accontenta di fornirgli «competenze organizzative, gestionali e giuridiche», ma non «competenze tecniche».

Nemmeno la Legge n. 198/2025 se ne preoccupa. Con il risultato di abbandonare in un dramma il datore di lavoro, ma a ben vedere anche i lavoratori, palesemente non tutelati da un tal datore di lavoro. Attenzione, però. Sembra, invece, sottilmente preoccuparsene la stessa Cassazione in una sentenza dell'ultima ora che sembra per adesso sfuggita alle imprese e ai loro esperti. Leggiamo **Cass. pen., 28 gennaio 2026, n. 3336**. Lascia intravedere uno spiraglio al datore di lavoro. Infatti, pur giungendo nel caso di specie a confermare la condanna, a ben vedere apre una strada al datore di lavoro. Rileva che, affinché

possa escludersi la colpa soggettiva del datore di lavoro che si sia avvalso di «saperi esperti» per la individuazione del rischio e delle modalità per prevenirlo, è necessario che l'informazione fornita dal tecnico non sia verificabile dal datore di lavoro tramite le proprie competenze e la ordinaria diligenza. Sottolinea che il datore di lavoro ha il dovere di rilevare eventuali rischi non evidenziati dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione ovvero la inadeguatezza della modalità di prevenzione dei rischi pur in effetti correttamente individuati, ove ciò emerga con la ordinaria diligenza sulla base di competenze tecniche di diffusa conoscenza ovvero di regole di comune esperienza, quale, nel caso di specie, non impedire che soggetti imperiti utilizzino carrelli e muletti in ambienti ove operano operai esposti ad investimenti. E nota che, «opinando diversamente, si rischierebbe di giungere ad ammettere una possibilità concreta di traslazione di responsabilità datoriale, che è invece estranea al sistema della sicurezza nei luoghi di lavoro. E si badi che questo messaggio era già stato lanciato da **Cass. pen., 4 dicembre 2025, n. 39169**. Dove si afferma che grava sempre sul datore di lavoro l'obbligo di eliminare tutte le fonti di pericolo per i lavoratori dipendenti che nello svolgimento delle proprie mansioni debbano utilizzare macchinari e, dunque, di adottare tutti i più moderni strumenti che la tecnologia offre per garantire la sicurezza dei lavoratori. E tuttavia si precisa che a detta regola può farsi eccezione nell'ipotesi in cui l'accertamento di un elemento di pericolo sia reso impossibile per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio di progettazione, che non consentano di apprezzarne la sussistenza con l'ordinaria diligenza.

A questo punto, una domanda diventa pressante per il futuro: il criterio dell'ordinaria diligenza troverà applicazione sistematica in futuro anche in casi in cui condurrà all'esclusione della responsabilità del datore di lavoro?