



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 15 gennaio 2026

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Patto di non concorrenza e validità del corrispettivo: la Cassazione torna sui requisiti di determinabilità e congruità

di Luca Vannoni

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Patto di non concorrenza e validità del corrispettivo: la Cassazione torna sui requisiti di determinabilità e congruità

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Rischi e prevenzione per il lavoro al freddo: le linee guida

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Rischi e prevenzione per il lavoro al freddo: le linee guida

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ripartite le quote 2026 per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ripartite le quote 2026 per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Legge di bilancio 2026: incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Legge di bilancio 2026: incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Sanzione disciplinare al docente che contesta la Shoah e sua proporzionalità
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Sanzione disciplinare al docente che contesta la Shoah e sua proporzionalità
di Redazione

Patto di non concorrenza e validità del corrispettivo: la Cassazione torna sui requisiti di determinabilità e congruità

di **Luca Vannoni**

L'ordinanza n. 436/2026 della Corte di Cassazione offre un chiarimento rilevante in materia di patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125, c.c., con particolare attenzione alla distinzione – spesso fraintesa – tra la determinabilità del corrispettivo e la sua congruità, nonché alla valutazione dell'eventuale penale contrattuale e dell'accertamento della violazione dell'impegno assunto dal lavoratore.

La vicenda trae origine dalla sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva condannato il dipendente al pagamento di 78.000 euro in favore dell'ex datore di lavoro per violazione del patto, riformando la decisione di primo grado che aveva dichiarato nullo l'accordo per indeterminatezza dell'indennità.

Il compenso pattuito era pari a 5.200 euro annui per 13 mensilità *«per tutta la durata del rapporto»*, senza previsione di una somma minima garantita. Il Tribunale aveva ritenuto indeterminabile l'importo complessivo *ex ante*; la Corte d'Appello aveva, invece, giudicato sufficiente il parametro annuo, ritenendo irrilevante la mancanza di una durata predeterminata.

Secondo la Suprema Corte, la durata incerta del rapporto di lavoro non incide sulla determinabilità del corrispettivo. Il compenso è determinabile quando il patto indica un criterio oggettivo di quantificazione e, nel caso concreto, tale criterio era rappresentato dall'importo annuo fisso, per 13 mensilità. La Corte chiarisce che la determinabilità non richiede affatto che l'importo complessivo sia conoscibile *ex ante*, ma solo che lo sia il metodo per determinarlo: per questo è sufficiente un parametro economico definito, anche se la durata del rapporto – come tipico dei contratti di lavoro a tempo indeterminato – non sia predeterminata. L'indennità così definita è, pertanto, pienamente conforme ai requisiti dell'art. 1346, c.c.

La Cassazione richiama un recente orientamento consolidato (Cass. n. 11908/2020, n. 5540/2021, n. 13050/2025), secondo cui la durata temporale del rapporto è un elemento che incide sul piano dell'equilibrio economico del patto, non su quello della validità del contratto. L'errore del ricorrente è, dunque, quello di sovrapporre 2 piani distinti:

- da un lato la determinabilità, che attiene alla struttura del patto e alla sua capacità di essere eseguito;

- dall'altro la congruità, che riguarda, invece, la proporzionalità tra compenso e sacrificio richiesto e può determinare la nullità solo quando il compenso sia simbolico o manifestamente sproporzionato.

Proprio sulla congruità la Corte amplia il ragionamento, ribadendo che la valutazione compete al giudice di merito, il cui apprezzamento non è riesaminabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione logica.

Nel caso specifico la Corte d'Appello aveva considerato molteplici fattori: l'indennità complessiva percepita; l'ampiezza contenuta dell'oggetto del divieto (limitato a un solo settore merceologico); la durata dell'obbligo *post* contrattuale; l'impatto professionale effettivo sul lavoratore. Inoltre, la somma complessivamente percepita – circa 26.000 euro – mostrava che il compenso non fosse né simbolico né sproporzionato, soprattutto alla luce della reale incidenza del divieto e della possibilità del lavoratore di continuare a esercitare attività professionale in settori diversi da quello oggetto del patto.

La Cassazione sottolinea che la congruità non dev'essere valutata isolatamente sul dato annuo, ma sulla proiezione complessiva del rapporto e sulla complessiva incidenza del vincolo sull'attività del lavoratore: un approccio coerente con la funzione dell'art. 2125, c.c., che non mira a garantire al lavoratore un vantaggio economico particolarmente elevato, ma solo a evitare che la libertà professionale sia compressa senza un adeguato ristoro.

La distinzione tracciata dalla Corte ha importanti ricadute operative. La determinabilità riguarda esclusivamente l'individuazione del criterio economico: un patto basato su una percentuale, su un importo annuo o su un valore fisso è di per sé valido, anche se la durata non è prefissata e anche se non viene indicata una cifra minima garantita per l'intero periodo *post* contrattuale. La congruità, invece, richiede un giudizio complessivo che tenga conto della durata, dell'ampiezza oggettiva e territoriale del divieto, della professionalità del lavoratore, dell'effettiva incidenza del vincolo e dell'indennità complessivamente percepita. Solo quando il compenso è manifestamente inadeguato, simbolico o irrisorio la nullità può essere pronunciata. In mancanza di tali elementi, la clausola resta valida e pienamente efficace.

La Corte ribadisce, infine, che la contestazione della congruità non può trasformarsi in un pretesto per chiedere una rivalutazione del merito: la parte che intende sostenere l'inadeguatezza del compenso deve dimostrare un'effettiva sproporzione, che nel caso concreto non era ravvisabile.

L'ordinanza assume così rilievo sistematico perché consolida la differenza tra i 2 piani di analisi, fornendo ai datori di lavoro e ai professionisti importanti principi per la redazione dei patti e per la loro difesa in giudizio: il patto con criterio annuo fisso resta valido quanto alla determinabilità, mentre la congruità va sempre valutata in modo globale, caso per caso, secondo un giudizio che la Cassazione considera tipicamente di merito e difficilmente sindacabile in sede di legittimità.



Convegno di aggiornamento

Effetti giuslavoristici nelle operazioni straordinarie

Scopri di più

Patto di non concorrenza e validità del corrispettivo: la Cassazione torna sui requisiti di determinabilità e congruità

di **Luca Vannoni**

L'ordinanza n. 436/2026 della Corte di Cassazione offre un chiarimento rilevante in materia di patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125, c.c., con particolare attenzione alla distinzione – spesso fraintesa – tra la determinabilità del corrispettivo e la sua congruità, nonché alla valutazione dell'eventuale penale contrattuale e dell'accertamento della violazione dell'impegno assunto dal lavoratore.

La vicenda trae origine dalla sentenza della Corte d'Appello di Roma che aveva condannato il dipendente al pagamento di 78.000 euro in favore dell'ex datore di lavoro per violazione del patto, riformando la decisione di primo grado che aveva dichiarato nullo l'accordo per indeterminatezza dell'indennità.

Il compenso pattuito era pari a 5.200 euro annui per 13 mensilità *«per tutta la durata del rapporto»*, senza previsione di una somma minima garantita. Il Tribunale aveva ritenuto indeterminabile l'importo complessivo *ex ante*; la Corte d'Appello aveva, invece, giudicato sufficiente il parametro annuo, ritenendo irrilevante la mancanza di una durata predeterminata.

Secondo la Suprema Corte, la durata incerta del rapporto di lavoro non incide sulla determinabilità del corrispettivo. Il compenso è determinabile quando il patto indica un criterio oggettivo di quantificazione e, nel caso concreto, tale criterio era rappresentato dall'importo annuo fisso, per 13 mensilità. La Corte chiarisce che la determinabilità non richiede affatto che l'importo complessivo sia conoscibile *ex ante*, ma solo che lo sia il metodo per determinarlo: per questo è sufficiente un parametro economico definito, anche se la durata del rapporto – come tipico dei contratti di lavoro a tempo indeterminato – non sia predeterminata. L'indennità così definita è, pertanto, pienamente conforme ai requisiti dell'art. 1346, c.c.

La Cassazione richiama un recente orientamento consolidato (Cass. n. 11908/2020, n. 5540/2021, n. 13050/2025), secondo cui la durata temporale del rapporto è un elemento che incide sul piano dell'equilibrio economico del patto, non su quello della validità del contratto. L'errore del ricorrente è, dunque, quello di sovrapporre 2 piani distinti:

- da un lato la determinabilità, che attiene alla struttura del patto e alla sua capacità di essere eseguito;

- dall'altro la congruità, che riguarda, invece, la proporzionalità tra compenso e sacrificio richiesto e può determinare la nullità solo quando il compenso sia simbolico o manifestamente sproporzionato.

Proprio sulla congruità la Corte amplia il ragionamento, ribadendo che la valutazione compete al giudice di merito, il cui apprezzamento non è riesaminabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione logica.

Nel caso specifico la Corte d'Appello aveva considerato molteplici fattori: l'indennità complessiva percepita; l'ampiezza contenuta dell'oggetto del divieto (limitato a un solo settore merceologico); la durata dell'obbligo *post* contrattuale; l'impatto professionale effettivo sul lavoratore. Inoltre, la somma complessivamente percepita – circa 26.000 euro – mostrava che il compenso non fosse né simbolico né sproporzionato, soprattutto alla luce della reale incidenza del divieto e della possibilità del lavoratore di continuare a esercitare attività professionale in settori diversi da quello oggetto del patto.

La Cassazione sottolinea che la congruità non dev'essere valutata isolatamente sul dato annuo, ma sulla proiezione complessiva del rapporto e sulla complessiva incidenza del vincolo sull'attività del lavoratore: un approccio coerente con la funzione dell'art. 2125, c.c., che non mira a garantire al lavoratore un vantaggio economico particolarmente elevato, ma solo a evitare che la libertà professionale sia compressa senza un adeguato ristoro.

La distinzione tracciata dalla Corte ha importanti ricadute operative. La determinabilità riguarda esclusivamente l'individuazione del criterio economico: un patto basato su una percentuale, su un importo annuo o su un valore fisso è di per sé valido, anche se la durata non è prefissata e anche se non viene indicata una cifra minima garantita per l'intero periodo *post* contrattuale. La congruità, invece, richiede un giudizio complessivo che tenga conto della durata, dell'ampiezza oggettiva e territoriale del divieto, della professionalità del lavoratore, dell'effettiva incidenza del vincolo e dell'indennità complessivamente percepita. Solo quando il compenso è manifestamente inadeguato, simbolico o irrisorio la nullità può essere pronunciata. In mancanza di tali elementi, la clausola resta valida e pienamente efficace.

La Corte ribadisce, infine, che la contestazione della congruità non può trasformarsi in un pretesto per chiedere una rivalutazione del merito: la parte che intende sostenere l'inadeguatezza del compenso deve dimostrare un'effettiva sproporzione, che nel caso concreto non era ravvisabile.

L'ordinanza assume così rilievo sistematico perché consolida la differenza tra i 2 piani di analisi, fornendo ai datori di lavoro e ai professionisti importanti principi per la redazione dei patti e per la loro difesa in giudizio: il patto con criterio annuo fisso resta valido quanto alla determinabilità, mentre la congruità va sempre valutata in modo globale, caso per caso, secondo un giudizio che la Cassazione considera tipicamente di merito e difficilmente sindacabile in sede di legittimità.



Convegno di aggiornamento

Effetti giuslavoristici nelle operazioni straordinarie

Scopri di più

Rischi e prevenzione per il lavoro al freddo: le linee guida

di **Redazione**

L'INAIL, con [news del 13 gennaio 2026](#), ha comunicato che un articolo dell'Agenzia europea EU-OSHA ([Working in the cold](#)) ha tracciato le linee guida su rischi e prevenzione per il lavoro al freddo, evidenziando come stress termico, infortuni ed esposizione a basse temperature incidano su salute, prestazioni e sicurezza dei lavoratori. Il fenomeno interessa soprattutto i settori dell'edilizia e dell'agricoltura, ma anche l'industria alimentare e farmaceutica in relazione agli ambienti artificialmente refrigerati.

L'articolo sottolinea come lo "stress da freddo" si manifesti quando le condizioni ambientali provocano una perdita di calore corporeo tale da compromettere le funzioni fisiologiche e, sebbene il rischio sia evidente sotto i +5 °C, la ricerca scientifica evidenzia come la destrezza manuale subisca un calo significativo quando la temperatura cutanea scende sotto i 22 °C, diventando critica sotto i 15 °C. Tale condizione ostacola le operazioni di precisione, ma espone anche il lavoratore a infortuni da congelamento e a patologie croniche.

Inoltre, l'esposizione al freddo agisce come stressor cognitivo, poiché, in condizioni di disagio termico, il cervello dirotta le risorse mentali verso la gestione del dolore fisico e della termoregolazione, sottraendole all'attenzione necessaria per il compito lavorativo. Ne conseguono: incremento dei tempi di reazione, minore accuratezza decisionale e aumento degli errori procedurali, con aumento del rischio di infortuni.

Tra le patologie legate al freddo l'Agenzia europea EU-OSHA rileva:

- lesioni localizzate, come il congelamento e i danni da freddo non congelanti (geloni e piede da trincea);
- rischi sistemici gravi come l'ipotermia (temperatura corporea inferiore a 35 °C);
- stress cardiovascolare, che innalza significativamente il rischio di eventi critici come infarti e ictus;
- patologie della pelle e del sistema respiratorio.

Secondo gli standard ISO 15265 e 15743, la valutazione del rischio deve avvenire in 3 fasi:

1. osservazione, coinvolgendo direttamente i lavoratori per identificare i pericoli evidenti;
2. analisi quantitativa, che utilizza indici tecnici come l'IREQ (isolamento richiesto per l'abbigliamento) e il calcolo della durata limitata dell'esposizione (DLE) per prevenire il raffreddamento progressivo;
3. intervento di specialisti per misurazioni complesse, garantendo che le misure



preventive siano calibrate sulle specifiche condizioni microclimatiche del sito.

Per quanto riguarda le strategie di prevenzione, sono prioritarie soluzioni tecniche e organizzative: laddove l'automazione dei processi non sia possibile, è necessario intervenire sul design del luogo di lavoro tramite barriere frangivento, deumidificatori e pavimentazioni isolate. Inoltre, la pianificazione dei turni deve prevedere cicli di lavoro-riposo in aree riscaldate, permettendo ai lavoratori di regolare il proprio ritmo (self-pacing), riducendo così il tempo di esposizione e a garantendo il recupero termico.

L'adozione di adeguati DPI rappresenta l'ultima linea di difesa, nel rispetto della norma EN 342 per il freddo intenso: l'abbigliamento protettivo dev'essere stratificato ed efficacemente traspirante. Inoltre, i lavoratori devono essere specificamente formati sui segnali precoci di ipotermia.

Seminario di specializzazione

**Sicurezza sul lavoro e patente a
crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

Scopri di più

Rischi e prevenzione per il lavoro al freddo: le linee guida

di **Redazione**

L'INAIL, con [news del 13 gennaio 2026](#), ha comunicato che un articolo dell'Agenzia europea EU-OSHA ([Working in the cold](#)) ha tracciato le linee guida su rischi e prevenzione per il lavoro al freddo, evidenziando come stress termico, infortuni ed esposizione a basse temperature incidano su salute, prestazioni e sicurezza dei lavoratori. Il fenomeno interessa soprattutto i settori dell'edilizia e dell'agricoltura, ma anche l'industria alimentare e farmaceutica in relazione agli ambienti artificialmente refrigerati.

L'articolo sottolinea come lo "stress da freddo" si manifesti quando le condizioni ambientali provocano una perdita di calore corporeo tale da compromettere le funzioni fisiologiche e, sebbene il rischio sia evidente sotto i +5 °C, la ricerca scientifica evidenzia come la destrezza manuale subisca un calo significativo quando la temperatura cutanea scende sotto i 22 °C, diventando critica sotto i 15 °C. Tale condizione ostacola le operazioni di precisione, ma espone anche il lavoratore a infortuni da congelamento e a patologie croniche.

Inoltre, l'esposizione al freddo agisce come stressor cognitivo, poiché, in condizioni di disagio termico, il cervello dirotta le risorse mentali verso la gestione del dolore fisico e della termoregolazione, sottraendole all'attenzione necessaria per il compito lavorativo. Ne conseguono: incremento dei tempi di reazione, minore accuratezza decisionale e aumento degli errori procedurali, con aumento del rischio di infortuni.

Tra le patologie legate al freddo l'Agenzia europea EU-OSHA rileva:

- lesioni localizzate, come il congelamento e i danni da freddo non congelanti (geloni e piede da trincea);
- rischi sistemici gravi come l'ipotermia (temperatura corporea inferiore a 35 °C);
- stress cardiovascolare, che innalza significativamente il rischio di eventi critici come infarti e ictus;
- patologie della pelle e del sistema respiratorio.

Secondo gli standard ISO 15265 e 15743, la valutazione del rischio deve avvenire in 3 fasi:

1. osservazione, coinvolgendo direttamente i lavoratori per identificare i pericoli evidenti;
2. analisi quantitativa, che utilizza indici tecnici come l'IREQ (isolamento richiesto per l'abbigliamento) e il calcolo della durata limitata dell'esposizione (DLE) per prevenire il raffreddamento progressivo;
3. intervento di specialisti per misurazioni complesse, garantendo che le misure



preventive siano calibrate sulle specifiche condizioni microclimatiche del sito.

Per quanto riguarda le strategie di prevenzione, sono prioritarie soluzioni tecniche e organizzative: laddove l'automazione dei processi non sia possibile, è necessario intervenire sul design del luogo di lavoro tramite barriere frangivento, deumidificatori e pavimentazioni isolate. Inoltre, la pianificazione dei turni deve prevedere cicli di lavoro-riposo in aree riscaldate, permettendo ai lavoratori di regolare il proprio ritmo (self-pacing), riducendo così il tempo di esposizione e a garantendo il recupero termico.

L'adozione di adeguati DPI rappresenta l'ultima linea di difesa, nel rispetto della norma EN 342 per il freddo intenso: l'abbigliamento protettivo dev'essere stratificato ed efficacemente traspirante. Inoltre, i lavoratori devono essere specificamente formati sui segnali precoci di ipotermia.

Seminario di specializzazione

**Sicurezza sul lavoro e patente a
crediti: le novità del D.LGS. 159/2025**

Scopri di più

Ripartite le quote 2026 per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [nota n. 64 del 12 gennaio 2026](#), ha comunicato la ripartizione delle quote per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo per l'annualità 2026, ai sensi dell'art. 7, D.P.C.M. 2 ottobre 2025 "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028", attribuendo 40.075 quote secondo questa suddivisione:

- 875 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria;
- 000 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini le cui istanze sono state presentate da Organizzazioni professionali dei datori di lavoro, firmatarie del protocollo d'intesa con il MLPS1;
- 700 quote per lavoro subordinato stagionale le cui istanze sono state presentate da soggetti privati;
- 500 quote per richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

La nota ricorda che, secondo l'art. 9, comma 3, D.P.C.M. 2 ottobre 2025, trascorsi 50 giorni dalla data di imputazione delle quote di cui all'art. 8, comma 3, se il Ministero del Lavoro rileva quote significative non utilizzate, può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate sul mercato del lavoro.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità

Ripartite le quote 2026 per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [nota n. 64 del 12 gennaio 2026](#), ha comunicato la ripartizione delle quote per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo per l'annualità 2026, ai sensi dell'art. 7, D.P.C.M. 2 ottobre 2025 "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028", attribuendo 40.075 quote secondo questa suddivisione:

- 875 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria;
- 000 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini le cui istanze sono state presentate da Organizzazioni professionali dei datori di lavoro, firmatarie del protocollo d'intesa con il MLPS1;
- 700 quote per lavoro subordinato stagionale le cui istanze sono state presentate da soggetti privati;
- 500 quote per richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

La nota ricorda che, secondo l'art. 9, comma 3, D.P.C.M. 2 ottobre 2025, trascorsi 50 giorni dalla data di imputazione delle quote di cui all'art. 8, comma 3, se il Ministero del Lavoro rileva quote significative non utilizzate, può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate sul mercato del lavoro.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'**AI**
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità

Legge di bilancio 2026: incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico

di **Redazione**

L'art. 1, comma 185. Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), ha stabilito che l'incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al sistema pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, stabilito con il D.D. del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è applicato nella misura di un mese, fermo restando il predetto incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, stabilito dal citato Decreto Direttoriale, a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, di cui agli artt. 1, comma 2, e 70, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, nonché per il personale degli enti pubblici di ricerca, che soddisfano nell'anno 2027 i requisiti di cui sopra, le indennità di fine servizio, comunque denominate, di cui all'art. 3, D.L. n. 79/1997, sono corrisposte al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione delle stesse, secondo le disposizioni dell'art. 24, D.L. n. 201/2011, e sulla base della disciplina vigente in materia di corresponsione del trattamento di fine servizio comunque denominato.

I successivi commi 186, 187, 188 e 190 prevedono che per gli iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata, a condizione che al momento del pensionamento non godano già di APE sociale, che si trovino in una delle seguenti ipotesi:

1. lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nell'allegato B, Legge n. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative in tali professioni per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;
2. lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (art. 1, comma 1, lettere a) – d), D.Lgs. n. 67/2011) che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo art. 1, D.Lgs. n. 67/2011, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;

non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata (art. 24, commi 6 e 10, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011), l'incremento dei requisiti di accesso al sistema



pensionistico previsti dal comma 185.

L'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di cui al comma 185 non si applica, inoltre, al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori c.d. precoci, che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19° anno di età, solo se sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato E, Legge n. 232/2016, che svolgano, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7 attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo (ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'art. 1, commi 1 – 3, D.Lgs. n. 67/2011).

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2026:
ultime novità del periodo**

Scopri di più

Legge di bilancio 2026: incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico

di **Redazione**

L'art. 1, comma 185. Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), ha stabilito che l'incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al sistema pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, stabilito con il D.D. del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è applicato nella misura di un mese, fermo restando il predetto incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, stabilito dal citato Decreto Direttoriale, a decorrere dal 1° gennaio 2028.

Per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, di cui agli artt. 1, comma 2, e 70, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, nonché per il personale degli enti pubblici di ricerca, che soddisfano nell'anno 2027 i requisiti di cui sopra, le indennità di fine servizio, comunque denominate, di cui all'art. 3, D.L. n. 79/1997, sono corrisposte al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione delle stesse, secondo le disposizioni dell'art. 24, D.L. n. 201/2011, e sulla base della disciplina vigente in materia di corresponsione del trattamento di fine servizio comunque denominato.

I successivi commi 186, 187, 188 e 190 prevedono che per gli iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata, a condizione che al momento del pensionamento non godano già di APE sociale, che si trovino in una delle seguenti ipotesi:

1. lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nell'allegato B, Legge n. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative in tali professioni per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;
2. lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (art. 1, comma 1, lettere a) – d), D.Lgs. n. 67/2011) che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo art. 1, D.Lgs. n. 67/2011, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;

non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata (art. 24, commi 6 e 10, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011), l'incremento dei requisiti di accesso al sistema



pensionistico previsti dal comma 185.

L'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di cui al comma 185 non si applica, inoltre, al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori c.d. precoci, che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19° anno di età, solo se sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato E, Legge n. 232/2016, che svolgano, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7 attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo (ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'art. 1, commi 1 – 3, D.Lgs. n. 67/2011).

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2026:
ultime novità del periodo**

Scopri di più

Sanzione disciplinare al docente che contesta la Shoah e sua proporzionalità

di **Redazione**

La massima

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 28853 del 31 ottobre 2025, ha statuito che il docente che, in occasione di una commemorazione pubblica sulla Shoah, interrompe la rappresentazione contestando davanti agli studenti i fatti e i numeri relativi alle vittime dello sterminio, pone in essere una condotta lesiva dell'immagine dell'istituzione scolastica e del rapporto fiduciario con studenti e famiglie. Tale comportamento, in ragione della sua gravità e della violazione dei doveri di responsabilità e correttezza connessi alla funzione docente, legittima l'adozione di una sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo significativo, risultando proporzionata rispetto agli obblighi esemplari e formativi propri della funzione educativa.

Il caso

Un docente ha presentato ricorso in Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano che aveva confermato la legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 5 mesi irrogata dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, in relazione a una condotta ritenuta gravemente lesiva dei doveri connessi alla sua funzione.

In occasione di una rappresentazione teatrale dedicata alla Shoah, il docente aveva interrotto l'evento contestando pubblicamente dati storici e numerici relativi allo sterminio degli ebrei, comportamento ritenuto lesivo dell'immagine dell'istituzione scolastica e contrario ai doveri di correttezza, responsabilità e rispetto propri della funzione educativa.

Il ricorrente aveva dedotto, in via principale, l'illegittimità della sanzione per difetto di istruttoria e sproporzione della misura, chiedendo in subordine l'applicazione di una sanzione conservativa meno afflittiva e, in ulteriore subordine, la riforma della statuizione sulle spese.

La Corte di Cassazione ha:

- dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso, con cui veniva denunciata la violazione dell'art. 115, c.p.c., per la mancata ammissione di mezzi istruttori, ribadendo

il principio secondo cui il ricorrente, in sede di legittimità, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto delle prove non ammesse e di dimostrarne la decisività, non potendo la Corte supplire alle carenze dell'atto con autonome indagini, e ribadendo che la selezione, valutazione e rilevanza delle prove spettano al giudice di merito;

- ritenuto manifestamente infondato Il secondo motivo di ricorso, relativo alla violazione dell'art. 7, Legge n. 300/1970, per avere i giudici di merito considerato precedenti disciplinari risalenti oltre il biennio. La Suprema Corte ha chiarito che il divieto di tenere conto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione non impedisce di valorizzare fatti pregressi, anche lontani nel tempo, quali elementi confermativi della gravità complessiva della condotta e del profilo soggettivo dell'inadempimento, purché non assunti come recidiva in senso tecnico.

Gli Ermellini hanno posto in evidenza che la valutazione di proporzionalità della sanzione era stata effettuata dalla Corte territoriale sulla base di una pluralità di elementi oggettivi e soggettivi e che il richiamo ai precedenti disciplinari aveva avuto un ruolo rafforzativo, ma non determinante.

L'ordinanza ribadisce, quindi, che le sanzioni conservative devono essere graduate in relazione alla gravità del fatto e alla lesione del vincolo fiduciario, secondo un apprezzamento riservato al giudice di merito e sindacabile in Cassazione solo nei limiti del vizio di motivazione o della violazione di legge.

Il ricorso è stato quindi rigettato, senza liquidazione delle spese in favore dell'Amministrazione resistente per mancata attività difensiva sostanziale, ma con condanna del ricorrente al pagamento di una somma in favore della Cassa delle Ammende.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

Sanzione disciplinare al docente che contesta la Shoah e sua proporzionalità

di **Redazione**

La massima

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 28853 del 31 ottobre 2025, ha statuito che il docente che, in occasione di una commemorazione pubblica sulla Shoah, interrompe la rappresentazione contestando davanti agli studenti i fatti e i numeri relativi alle vittime dello sterminio, pone in essere una condotta lesiva dell'immagine dell'istituzione scolastica e del rapporto fiduciario con studenti e famiglie. Tale comportamento, in ragione della sua gravità e della violazione dei doveri di responsabilità e correttezza connessi alla funzione docente, legittima l'adozione di una sanzione disciplinare consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo significativo, risultando proporzionata rispetto agli obblighi esemplari e formativi propri della funzione educativa.

Il caso

Un docente ha presentato ricorso in Cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano che aveva confermato la legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 5 mesi irrogata dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, in relazione a una condotta ritenuta gravemente lesiva dei doveri connessi alla sua funzione.

In occasione di una rappresentazione teatrale dedicata alla Shoah, il docente aveva interrotto l'evento contestando pubblicamente dati storici e numerici relativi allo sterminio degli ebrei, comportamento ritenuto lesivo dell'immagine dell'istituzione scolastica e contrario ai doveri di correttezza, responsabilità e rispetto propri della funzione educativa.

Il ricorrente aveva dedotto, in via principale, l'illegittimità della sanzione per difetto di istruttoria e sproporzione della misura, chiedendo in subordine l'applicazione di una sanzione conservativa meno afflittiva e, in ulteriore subordine, la riforma della statuizione sulle spese.

La Corte di Cassazione ha:

- dichiarato inammissibile il primo motivo di ricorso, con cui veniva denunciata la violazione dell'art. 115, c.p.c., per la mancata ammissione di mezzi istruttori, ribadendo

il principio secondo cui il ricorrente, in sede di legittimità, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto delle prove non ammesse e di dimostrarne la decisività, non potendo la Corte supplire alle carenze dell'atto con autonome indagini, e ribadendo che la selezione, valutazione e rilevanza delle prove spettano al giudice di merito;

- ritenuto manifestamente infondato Il secondo motivo di ricorso, relativo alla violazione dell'art. 7, Legge n. 300/1970, per avere i giudici di merito considerato precedenti disciplinari risalenti oltre il biennio. La Suprema Corte ha chiarito che il divieto di tenere conto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione non impedisce di valorizzare fatti pregressi, anche lontani nel tempo, quali elementi confermativi della gravità complessiva della condotta e del profilo soggettivo dell'inadempimento, purché non assunti come recidiva in senso tecnico.

Gli Ermellini hanno posto in evidenza che la valutazione di proporzionalità della sanzione era stata effettuata dalla Corte territoriale sulla base di una pluralità di elementi oggettivi e soggettivi e che il richiamo ai precedenti disciplinari aveva avuto un ruolo rafforzativo, ma non determinante.

L'ordinanza ribadisce, quindi, che le sanzioni conservative devono essere graduate in relazione alla gravità del fatto e alla lesione del vincolo fiduciario, secondo un apprezzamento riservato al giudice di merito e sindacabile in Cassazione solo nei limiti del vizio di motivazione o della violazione di legge.

Il ricorso è stato quindi rigettato, senza liquidazione delle spese in favore dell'Amministrazione resistente per mancata attività difensiva sostanziale, ma con condanna del ricorrente al pagamento di una somma in favore della Cassa delle Ammende.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più