

Capelli Labour Index

I semestre 2026

Capelli Labour Index H1 2026

41/100

Capelli Labour Index I semestre 2026: indice composito su scala 0-100, calcolato sul corpus approvato del periodo.

In questo brief

1. L'indice e i 5 indicatori
2. 10 key finding
3. 3 grafici
4. 3 implicazioni operative
5. Il rapporto integrale e come citarlo

Studio Legale Lucia Capelli

Direzione scientifica: Avv. Lucia Capelli

Periodo di riferimento: 1 gennaio 2026 – Sintesi del rapporto integrale v1.4 (94 pagine)
30 giugno 2026 20 settembre 2026

01 L'indice in un numero

Il **Capelli Labour Index I semestre 2026** vale **41/100**. Sintetizza in un valore da zero a cento la pressione che il quadro giurisprudenziale e normativo del periodo esercita sulla gestione dei rapporti di lavoro, così come emerge dal corpus dell'Osservatorio: valori alti segnalano un periodo denso di decisioni e atti, con questioni probatorie e reintegratorie centrali; valori bassi un periodo più stabile.

Capelli Labour Index I semestre 2026

Cinque indicatori primari su scala 0-100, a pesi uguali, calcolati dal software sul corpus approvato del periodo (I semestre 2026).

41 /100

prima edizione con indice: confronto dalla prossima edizione

VOLUME
DECISIONALE DEL
CORPUS

100

149 decisioni
approvate nel corpus
del periodo

RISCHIO
REINTEGRATORIO

20

10 decisioni su 49 in
materia di
licenziamento (stesso
perimetro della
sezione
Licenziamenti)
trattano la tutela
reintegratoria

VOLUME
NORMATIVO E DI
PRASSI

44

22 atti normativi e di
prassi nel corpus del
periodo

CENTRALITÀ
DELL'ONERE
PROBATORIO

17

26 decisioni su 149
vertono su prova e
onere probatorio

ATTIVITÀ
DISCIPLINARE

22

33 decisioni su 149
in materia
disciplinare (stesso
perimetro della
sezione
Procedimenti
disciplinari)

Indicatore derivato, esposto nel rapporto integrale ma non conteggiato nell'indice: Complessità per il datore di lavoro 27.

L'indice e i suoi indicatori sono calcolati dal software dell'Osservatorio sul corpus approvato nel periodo (I semestre 2026: 149 decisioni e 22 atti normativi e di prassi). Descrivono il corpus dell'Osservatorio Capelli sul Lavoro, non la giurisprudenza né la produzione normativa nazionale nel loro complesso; le formule e le scale di riferimento sono dichiarate in metodologia. Prima edizione dell'indice: il confronto con l'edizione precedente sarà disponibile dalla prossima.

Come si legge. Ogni indicatore riporta sotto il valore la propria base di calcolo (quante decisioni o atti, su quale totale). Le scale di riferimento sono fisse tra le edizioni, proporzionate alla durata del periodo, così il confronto tra edizioni misura una variazione reale del corpus e non un cambio di metro. Formule, soglie e limiti sono nella sezione Metodologia del rapporto integrale.

02 Dieci key finding

I dati e i fatti del periodo che il rapporto integrale documenta con evidenze verificate, nell'ordine in cui vi compaiono. Numeri e confronti sono calcolati dal software sulle serie e sul corpus conservati nella versione 1.4.

1 Capelli Labour Index I semestre 2026: 41 su 100

Indice composito calcolato sul corpus approvato dall'Osservatorio nel periodo (149 decisioni, 22 atti normativi e di prassi) come media di 5 indicatori: volume decisionale del corpus 100, rischio reintegratorio 20, volume normativo e di prassi 44, centralità dell'onere probatorio 17, attività disciplinare 22. Prima edizione dell'indice: il confronto sarà disponibile dalla prossima. L'indice descrive il corpus dell'Osservatorio e non la giurisprudenza nazionale; metodo di calcolo in metodologia.

Fonte: Osservatorio Capelli sul Lavoro, corpus del periodo **Periodo:** I semestre 2026 **Valore:** 41 punti su 100

2 Per il personale docente supplente breve e saltuario o con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute spetta nei limiti della differenza tra ferie maturate e giorni di sospensione delle lezioni compresi tra l'inizio e la fine delle lezioni, nei quali la fruizione è consentita senza specifico avviso del dirigente scolastico.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16525, decisa il 20 maggio 2026, depositata il 27 maggio 2026, in materia di rapporto di lavoro. Questione: Se, per il personale docente a termine, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute e il regime delle giornate di riposo spettino anche con riferimento ai giorni di sospensione delle lezioni compresi tra l'inizio e il termine delle lezioni, senza preventivo invito e avviso del dirigente scolastico. Esito: altro. Principio integrale: Per il personale docente supplente breve e saltuario o con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute spetta nei limiti della differenza tra ferie maturate e giorni di sospensione delle lezioni compresi tra l'inizio e la fine delle lezioni, nei quali la fruizione è consentita senza specifico avviso del dirigente scolastico; tale avviso è invece necessario per il periodo tra il termine delle lezioni e il 30 giugno. Analoga disciplina si applica alle giornate di riposo previste dalla legge n. 937 del 1977.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16525, decisa il 20 maggio 2026, depositata il 27 maggio 2026

Periodo: I semestre 2026

3 In assenza di espressa previsione della contrattazione collettiva, l'annualità 2013 del personale docente e ATA non è utilizzabile ai fini dell'inserimento nelle fasce stipendiali e dei relativi effetti economici, ma conserva rilevanza ai fini giuridici dell'anzianità di servizio.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16377, decisa il 21 maggio 2026, depositata il 26 maggio 2026, in materia di rapporto di lavoro. Questione: Se l'anno di servizio 2013 del personale docente e ATA possa essere computato, dopo la cessazione del blocco, ai fini dell'avanzamento automatico nelle fasce stipendiali pur in assenza di un intervento della contrattazione collettiva. Esito: parzialmente accolto.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16377, decisa il 21 maggio 2026, depositata il 26 maggio 2026

Periodo: I semestre 2026

4

La tutela reintegratoria è applicabile quando la condotta contestata è punibile con sanzione conservativa, anche se tale previsione risulta da clausole generali ed elastiche; la valutazione di proporzionalità compiuta dal giudice di merito è sindacabile in sede di legittimità nei limiti dei vizi deducibili.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 742, decisa il 3 dicembre 2025, depositata il 13 gennaio 2026, in materia di licenziamenti. Questione: Se le condotte disciplinari accertate fossero riconducibili a fattispecie punibili con licenziamento per giusta causa o con sanzione conservativa e se fosse applicabile la tutela reintegratoria. Esito: rigettato.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 742, decisa il 3 dicembre 2025, depositata il 13 gennaio 2026

Periodo: I semestre 2026

5

La reiterazione di incarichi dirigenziali a termine conferiti a soggetti esterni ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 richiede una verifica concreta dell'esistenza di effettive esigenze temporanee, non essendo sufficiente la natura dirigenziale dell'incarico.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16577, decisa il 21 maggio 2026, depositata il 27 maggio 2026, in materia di contratti a termine. Questione: Se la reiterazione di incarichi dirigenziali a termine conferiti a un soggetto esterno ai ruoli dirigenziali della pubblica amministrazione debba essere verificata in concreto alla luce della clausola 5 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE e se l'indennità sostitutiva delle ferie non godute spetti al dirigente alla cessazione del rapporto. Esito: cassata con rinvio. Principio integrale: La reiterazione di incarichi dirigenziali a termine conferiti a soggetti esterni ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 richiede una verifica concreta dell'esistenza di effettive esigenze temporanee, non essendo sufficiente la natura dirigenziale dell'incarico. Alla cessazione del rapporto, l'indennità sostitutiva delle ferie non godute non è esclusa dal potere del dirigente di organizzare le ferie, salvo prova datoriale di formale informazione e invito alla fruizione del riposo.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16577, decisa il 21 maggio 2026, depositata il 27 maggio 2026

Periodo: I semestre 2026

6

Il secondo licenziamento fondato su causa o motivo diverso dal primo è astrattamente autonomo e non è precluso dalla consumazione del potere disciplinare o dal divieto di bis in idem; qualora tuttavia sia intimato senza revoca o condizionamento del primo e sul medesimo substrato sostanziale, deve esserne verificata la legittimità in sé e l'eventuale sussistenza della causa in concreto.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16224, decisa il 25 marzo 2026, depositata il 25 maggio 2026, in materia di licenziamenti. Questione: Se un secondo licenziamento per giustificato motivo oggettivo, fondato sul medesimo substrato fattuale di un precedente licenziamento per giusta causa non revocato e non condizionato all'invalidità del primo, sia precluso dalla consumazione del potere disciplinare o dal divieto di bis in idem. Esito: cassata con rinvio.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 16224, decisa il 25 marzo 2026, depositata il 25 maggio 2026

Periodo: I semestre 2026

7 Nel corpus analizzato dall'Osservatorio (I semestre 2026) 52 decisioni su 149 riguardano "Rapporto di lavoro" (34,9% del corpus)

Distribuzione per materia delle 149 decisioni approvate nel corpus del periodo: Rapporto di lavoro 52, Licenziamenti 47, Previdenza 31, Retribuzione 4, Demansionamento 4, Dimissioni 3, Contratti a termine 2, Diritto sindacale 2, Trasferimento 1, Orario di lavoro 1, Procedimento disciplinare 1, TFR 1. Il dato descrive il corpus dell'Osservatorio e non e' rappresentativo della giurisprudenza nazionale.

Fonte: Corpus decisioni Osservatorio Capelli sul Lavoro **Periodo:** I semestre 2026 **Valore:** 52 decisioni

8 Nel corpus analizzato dall'Osservatorio (I semestre 2026) l'esito più frequente è "rigettato" (86 decisioni su 149)

Esiti registrati: rigettato 86, cassata con rinvio 31, inammissibile 17, altro 5, parzialmente accolto 5, cassata senza rinvio 4, non determinabile 1. Il dato riguarda esclusivamente il corpus dell'Osservatorio.

Fonte: Corpus decisioni Osservatorio Capelli sul Lavoro **Periodo:** I semestre 2026 **Valore:** 86 decisioni

9 Tasso di disoccupazione, totale 15-74 anni, destagionalizzato (Italia): 5,8% a giugno 2026, in calo rispetto a giugno 2025 (-0,1 punti)

Nel periodo giugno 2026 il valore di "Tasso di disoccupazione, totale 15-74 anni, destagionalizzato" (Italia) pubblicato da EUROSTAT è pari a 5,8%; nello stesso periodo dell'anno precedente (giugno 2025) era 5,9%. Variazione calcolata dal software sui valori pubblicati (dataset Eurostat - Tasso di disoccupazione mensile destagionalizzato (15-74 anni)).

Fonte: EUROSTAT **Periodo:** giugno 2026 **YoY:** 5,9 % forze di lavoro → 5,8 % forze di lavoro

10 Tasso di disoccupazione, under 25, destagionalizzato (Italia): 18,7% a giugno 2026, in calo rispetto a giugno 2025 (-1,3 punti)

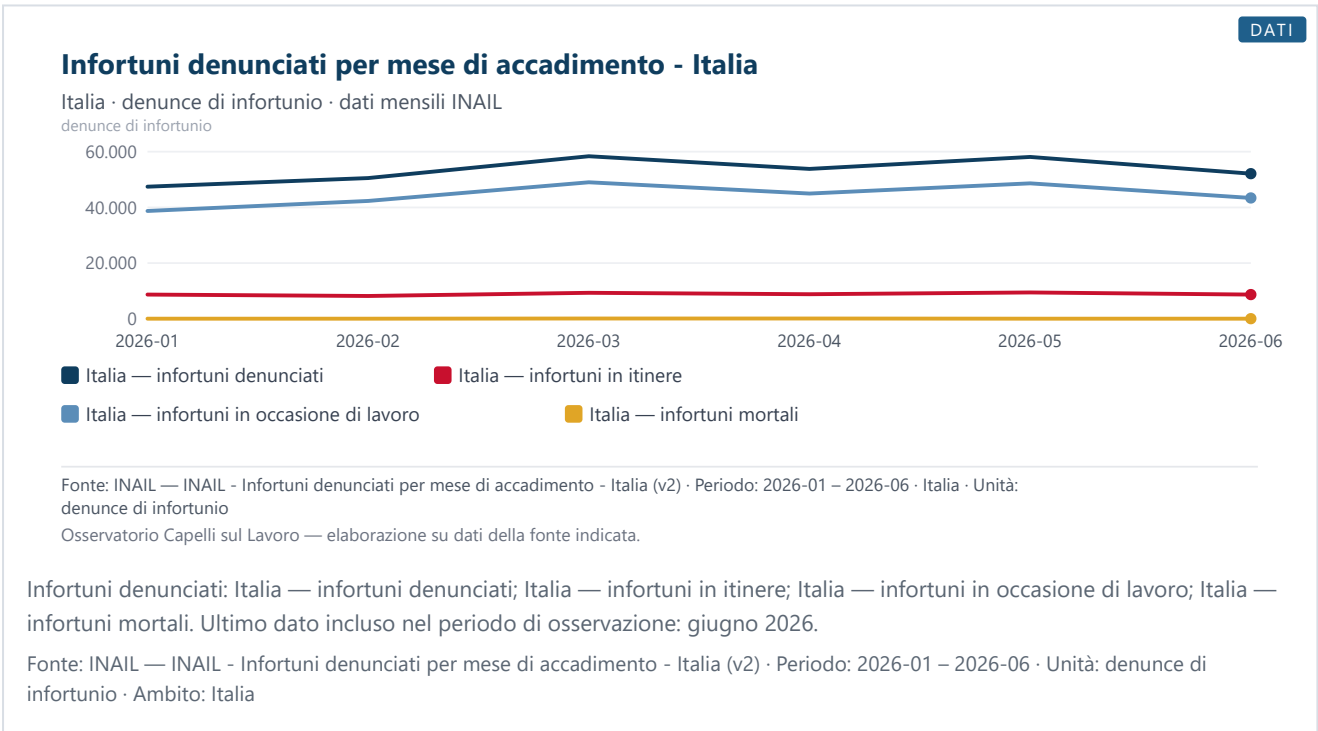
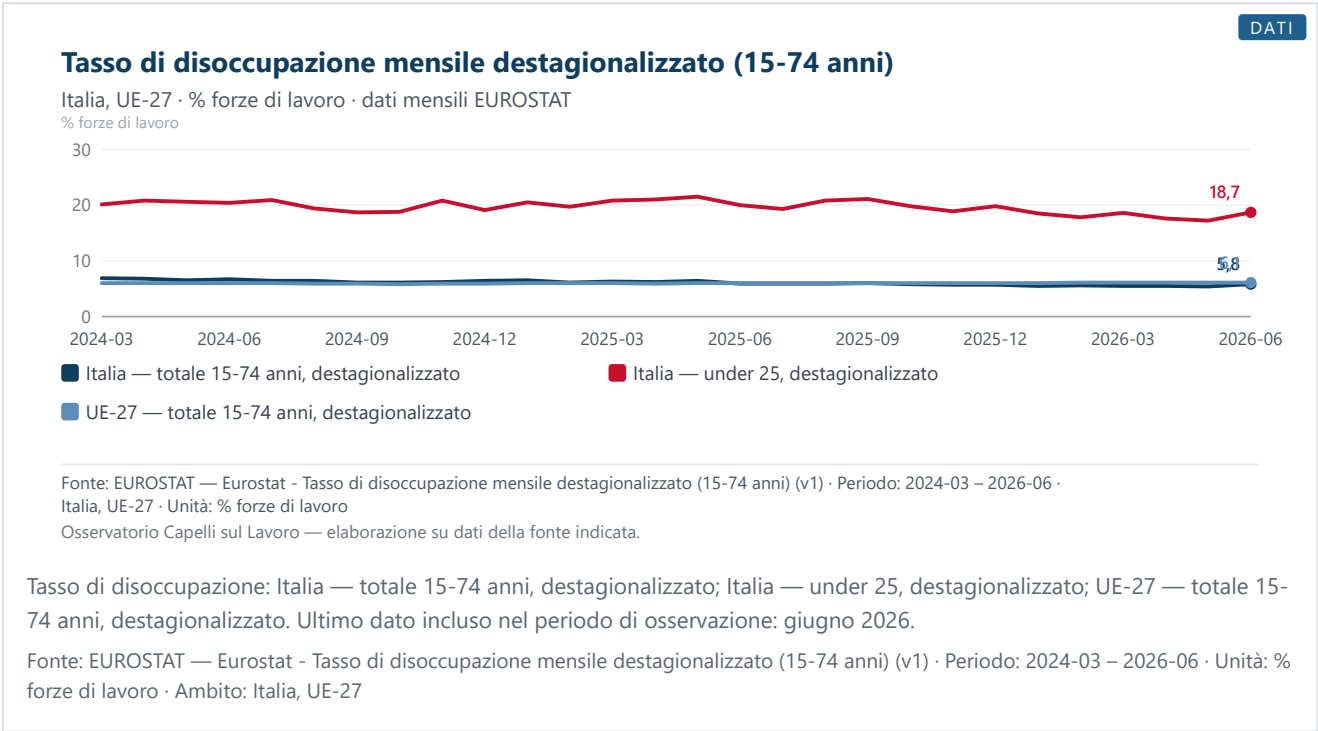
Nel periodo giugno 2026 il valore di "Tasso di disoccupazione, under 25, destagionalizzato" (Italia) pubblicato da EUROSTAT è pari a 18,7%; nello stesso periodo dell'anno precedente (giugno 2025) era 20,0%. Variazione calcolata dal software sui valori pubblicati (dataset Eurostat - Tasso di disoccupazione mensile destagionalizzato (15-74 anni)).

Fonte: EUROSTAT **Periodo:** giugno 2026 **YoY:** 20 % forze di lavoro → 18,7 % forze di lavoro

03

Tre grafici

Le serie ufficiali che danno il contesto al periodo, nella versione dei dati conservata con il rapporto.

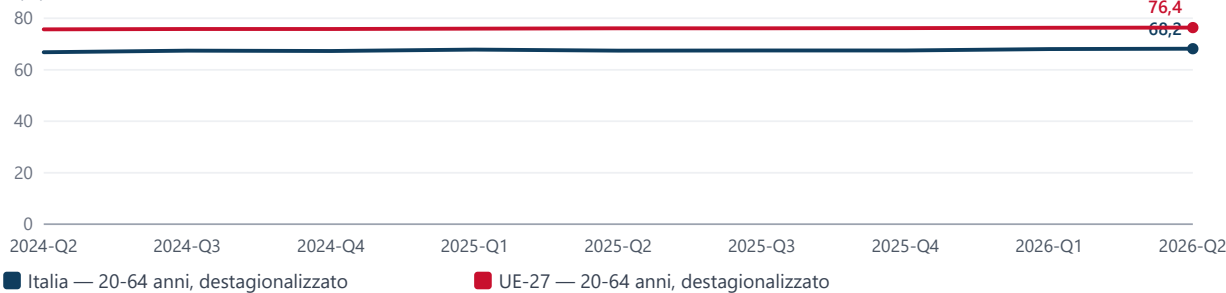


DATI

Tasso di occupazione trimestrale destagionalizzato (20-64 anni)

Italia, UE-27 · % popolazione · dati trimestrali EUROSTAT

% popolazione



Fonte: EUROSTAT — Eurostat - Tasso di occupazione trimestrale destagionalizzato (20-64 anni) (v1) · Periodo: 2024-Q2 – 2026-Q2 ·

Italia, UE-27 · Unità: % popolazione

Osservatorio Capelli sul Lavoro — elaborazione su dati della fonte indicata.

Tasso di occupazione: Italia — 20-64 anni, destagionalizzato; UE-27 — 20-64 anni, destagionalizzato. Ultimo dato incluso nel periodo di osservazione: II trimestre 2026.

Fonte: EUROSTAT — Eurostat - Tasso di occupazione trimestrale destagionalizzato (20-64 anni) (v1) · Periodo: 2024-Q2 – 2026-Q2 · Unità: % popolazione · Ambito: Italia, UE-27

04 Tre implicazioni operative

Che cosa il quadro descritto comporta, in concreto, per chi gestisce o assiste rapporti di lavoro. Sono letture della direzione scientifica, distinte dai dati e dalle evidenze e ancorate ai key finding indicati; non costituiscono parere legale su casi concreti.

01 IMPRESE E DIREZIONI HR

INTERPRETAZIONE

La qualificazione disciplinare del fatto incide sulla tutela applicabile

La tutela reintegratoria si applica quando la condotta contestata è punibile con una sanzione conservativa, anche se la relativa clausola è generale ed elastica. La proporzionalità mantiene una funzione decisiva nella qualificazione della sanzione. Per le imprese, la riconducibilità del fatto alle previsioni collettive o regolamentari incide quindi sull'esito della tutela conseguente al licenziamento.

Si fonda su: key finding n. 4 di questo brief.

02 ISTITUZIONI E DECISORI PUBBLICI

INTERPRETAZIONE

Gli incarichi dirigenziali esterni reiterati richiedono esigenze temporanee effettive

La reiterazione di incarichi dirigenziali a termine conferiti a soggetti esterni richiede una verifica concreta delle effettive esigenze temporanee. La natura dirigenziale dell'incarico non è di per sé sufficiente. Nel pubblico impiego, dopo il superamento dei limiti massimi di durata, il rinnovo attraverso un incarico diverso riferito alla normale attività dell'ente resta soggetto a questa verifica.

Si fonda su: key finding n. 5 di questo brief.

03 LAVORATORI E RAPPRESENTANZE

INTERPRETAZIONE

L'annualità 2013 conserva rilievo giuridico ma non economico automatico

Per il personale docente e ATA, l'annualità 2013 conserva rilevanza ai fini dell'anzianità di servizio. In assenza di un'espressa previsione della contrattazione collettiva, non è invece utilizzabile per l'inserimento nelle fasce stipendiali e per i relativi effetti economici. La distinzione tra anzianità giuridica e progressione economica colloca nella contrattazione collettiva l'eventuale recupero economico dell'annualità.

Si fonda su: key finding n. 3 di questo brief.

05 Il rapporto integrale

Questo brief riprende, senza rielaborarli, indice, key finding e grafici del rapporto integrale. Chi vuole verificare — professionisti, ricercatori, direzioni HR — trova nel rapporto completo ogni affermazione collegata alle evidenze, le schede delle decisioni, le note a sentenza e la metodologia.

Capelli Labour Index — I semestre 2026, versione 1.4 · 94 pagine

Pagina del rapporto e PDF completo:

<https://www.studiolegaleluciacapelli.it/osservatorio/labour-index/2026-h1>

PDF: [osservatorio-labour-index-2026-h1-v1-4.pdf](#)

Contenuto del rapporto integrale

- Executive summary
- Capelli Labour Index
- Key findings
- Novità giurisprudenziali del semestre
- Focus giurisprudenziali
- Normativa e prassi
- Licenziamenti
- Procedimenti disciplinari
- Dirigenti
- Organizzazione del lavoro
- Trend giuridici emergenti
- Contesto: mercato del lavoro
- Contesto: infortuni e malattie professionali
- Outlook
- Commento del Direttore scientifico
- Metodologia
- Fonti

Citazione suggerita. Osservatorio Capelli sul Lavoro, *Capelli Labour Index I semestre 2026*, Studio Legale Lucia Capelli, 20 settembre 2026, v1.4.

Per la stampa. Il dato citabile è l'indice composito (41/100) con l'indicazione "Capelli Labour Index I semestre 2026, Osservatorio Capelli sul Lavoro"; i key finding si citano con fonte e periodo come riportati in questo brief.

Le statistiche sulle decisioni descrivono il corpus analizzato dall'Osservatorio nel periodo, non l'intera giurisprudenza nazionale; i dati sul mercato del lavoro e sugli infortuni sono contesto e provengono dalle serie ufficiali indicate sotto ciascun grafico. Il rapporto integrale è pubblicato in versione numerata: eventuali correzioni producono una nuova versione con l'indicazione di ciò che è cambiato, e questo brief la segue.

Capelli Labour Index I semestre 2026 — Executive Brief della versione 1.4 del rapporto "Capelli Labour Index H1 2026", chiuso il 20 settembre 2026 a cura dell'Osservatorio Capelli sul Lavoro (Studio Legale Lucia Capelli). Indice, key finding e grafici coincidono con quelli del rapporto integrale approvato; le implicazioni operative sono interpretazioni della direzione scientifica, distinte dai dati e dalle evidenze.