

Capelli Labour Index

III trimestre 2026

Capelli Labour Index Q3 2026

54 /100

Capelli Labour Index III trimestre 2026: indice composito su scala 0-100, calcolato sul corpus approvato del periodo. Periodo precedente: 41.

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° luglio 2026 –
30 settembre 2026

Sintesi del rapporto integrale v1.3 (114 pagine)
6 ottobre 2026

01 L'indice in un numero

Il **Capelli Labour Index III trimestre 2026** vale **54/100**. 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 III trimestre 2026

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

54

/100

▲ +13 punti rispetto a I semestre 2026 (41)

VOLUME
DECISIONALE DEL
CORPUS

100 ■ 0
punti

270 decisioni
approvate nel corpus
del periodo

RISCHIO
REINTEGRATORIO

40 ▲ +20
punti

14 decisioni su 35 in
materia di
licenziamento (stesso
perimetro della
sezione
Licenziamenti)
trattano la tutela
reintegratoria

VOLUME
NORMATIVO E DI
PRASSI

100 ▲ +56
punti

53 atti normativi e di
prassi nel corpus del
periodo

CENTRALITÀ
DELL'ONERE
PROBATORIO

23 ▲ +6 punti

61 decisioni su 270
vertono su prova e
onere probatorio

ATTIVITÀ
DISCIPLINARE

9 ▼ -13 punti

24 decisioni su 270
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 54.

L'indice e i suoi indicatori sono calcolati dal software dell'Osservatorio sul corpus approvato nel periodo (III trimestre 2026: 270 decisioni e 53 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. Il confronto è con l'edizione precedente dell'Osservatorio (I semestre 2026); i due periodi possono avere durata diversa e l'indice, costruito su quote e intensità normalizzate, ne è indipendente.

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 1.3.

1 Capelli Labour Index III trimestre 2026: 54 su 100 (I semestre 2026: 41)

Indice composito calcolato sul corpus approvato dall'Osservatorio nel periodo (270 decisioni, 53 atti normativi e di prassi) come media di 5 indicatori: volume decisionale del corpus 100, rischio reintegratorio 40, volume normativo e di prassi 100, centralità dell'onere probatorio 23, attività disciplinare 9. Nell'edizione precedente (I semestre 2026) l'indice valeva 41. 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:** III trimestre 2026

QoQ: 41 punti su 100 → 54 punti su 100

2 È costituzionalmente illegittimo prevedere per il trattenimento in servizio del personale scolastico un limite massimo fisso di settanta anni non correlato agli incrementi della speranza di vita rilevanti per l'accesso alla pensione di vecchiaia; il limite deve estendersi alla diversa maggiore età risultante da tali adeguamenti.

Corte costituzionale, n. 125, decisa il 20 maggio 2026, depositata il 14 luglio 2026, in materia di rapporto di lavoro. Questione: Se il limite massimo fisso di settanta anni per il trattenimento in servizio del personale scolastico, non adeguato agli incrementi della speranza di vita rilevanti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, sia compatibile con l'art. 38 Cost. e con il principio di ragionevolezza. Esito: accolto.

Fonte: Corte costituzionale, n. 125, decisa il 20 maggio 2026, depositata il 14 luglio 2026 **Periodo:** III trimestre 2026

3 La fattispecie prevista dall'art. 69, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 non integra un'ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato rilevante ai fini dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, poiché l'accertamento della subordinazione deriva dalla riqualificazione giudiziale del rapporto sulla base delle modalità concrete di esecuzione.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 24479, decisa il 16 giugno 2026, depositata il 5 agosto 2026, in materia di rapporto di lavoro. Questione: Se l'accertamento giudiziale della natura subordinata di un rapporto formalmente instaurato ai sensi dell'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 integri una conversione del contratto a tempo determinato ai fini dell'applicazione dell'indennità forfettaria di cui all'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010. Esito: cassata con rinvio. Il principio prosegue: a tale accertamento non consegue l'applicazione dell'indennità risarcitoria forfettaria prevista dall'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 24479, decisa il 16 giugno 2026, depositata il 5 agosto 2026

Periodo: III trimestre 2026

- 4** Nel regime dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015, qualora una specifica e nominata inadempienza sia punibile dal contratto collettivo esclusivamente con sanzione conservativa, il fatto è inidoneo a giustificare il licenziamento ed è equiparato all'insussistenza del fatto materiale, con applicazione della tutela reintegratoria attenuata.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 23817, decisa il 1° luglio 2026, depositata il 22 luglio 2026, in materia di licenziamenti. Questione: Se, nel regime dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015, debba applicarsi la tutela reintegratoria qualora il contratto collettivo preveda per la specifica e nominata inadempienza esclusivamente una sanzione conservativa. Esito: cassata con rinvio.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 23817, decisa il 1° luglio 2026, depositata il 22 luglio 2026

Periodo: III trimestre 2026

- 5** È costituzionalmente illegittimo subordinare l'iscrizione agli albi dei pedagogisti e degli educatori professionali socio-pedagogici alla condizione di reciprocità per il cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia e munito di titolo che lo abiliti al lavoro, poiché la misura è irragionevole e sproporzionata rispetto alla libertà di lavoro.

Corte costituzionale, n. 119, decisa il 15 aprile 2026, depositata il 3 luglio 2026, in materia di discriminazioni. Questione: Se il requisito della condizione di reciprocità, imposto ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti e abilitati al lavoro per l'iscrizione agli albi dei pedagogisti e degli educatori professionali socio-pedagogici, sia compatibile con gli artt. 3, primo comma, 4, primo comma, e 35, primo comma, Cost. Esito: accolto.

Fonte: Corte costituzionale, n. 119, decisa il 15 aprile 2026, depositata il 3 luglio 2026

Periodo: III trimestre 2026

- 6** Gli obblighi di informazione e consultazione previsti dal d.lgs. n. 25/2007 hanno natura cogente e gravano sul datore anche se non applica alcun contratto collettivo.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 25178, decisa il 1° luglio 2026, depositata il 10 settembre 2026, in materia di diritto sindacale. Questione: Se l'azione sindacale diretta alla rimozione di condotte lesive delle prerogative collettive abbia natura extracontrattuale, con conseguente giurisdizione e applicazione della legge italiana, e se gli obblighi di informazione e consultazione previsti dal d.lgs. n. 25/2007 gravino anche sul datore che non applica un contratto collettivo. Esito: rigettato. Il principio prosegue: il rifiuto aprioristico di ogni interlocuzione che ne impedisca l'attuazione può integrare condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 St. lav. L'azione sindacale a tutela di interessi collettivi lesi da tali condotte ha natura extracontrattuale.

Fonte: Corte di Cassazione, sez. Lavoro, n. 25178, decisa il 1° luglio 2026, depositata il 10 settembre 2026

Periodo: III trimestre 2026

- 7** Nel corpus analizzato dall'Osservatorio (III trimestre 2026) 136 decisioni su 270 riguardano "Rapporto di lavoro" (50,4% del corpus)

Distribuzione per materia delle 270 decisioni approvate nel corpus del periodo: Rapporto di lavoro 136, Previdenza 61, Licenziamenti 28, Retribuzione 15, Contratti a termine 9, Appalti 5, TFR 4, Procedimento disciplinare 3, Discriminazioni 2, Diritto sindacale 2, Dimissioni 2, Somministrazione 1, Orario di lavoro 1, Dirigenti 1. Il dato descrive il corpus dell'Osservatorio e non è rappresentativo della giurisprudenza nazionale.

Fonte: Corpus decisioni Osservatorio Capelli sul Lavoro

Periodo: III trimestre 2026

Valore: 136 decisioni

8 Nel corpus analizzato dall'Osservatorio (III trimestre 2026) l'esito più frequente è "rigettato" (165 decisioni su 270)

Esiti registrati: rigettato 165, cassata con rinvio 65, inammissibile 27, cassata senza rinvio 7, accolto 4, altro 1, parzialmente accolto 1. Il dato riguarda esclusivamente il corpus dell'Osservatorio.

Fonte: Corpus decisioni Osservatorio Capelli sul Lavoro **Periodo:** III trimestre 2026 **Valore:** 165 decisioni

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

Nel periodo luglio 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 (luglio 2025) era 5,9%. Variazione calcolata dal software sui valori pubblicati (dataset Eurostat - Tasso di disoccupazione mensile destagionalizzato (totale 15-74 anni e under 25)).

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

10 Tasso di disoccupazione, under 25, destagionalizzato (Italia): 18,9% a luglio 2026, in calo rispetto a luglio 2025 (-0,4 punti)

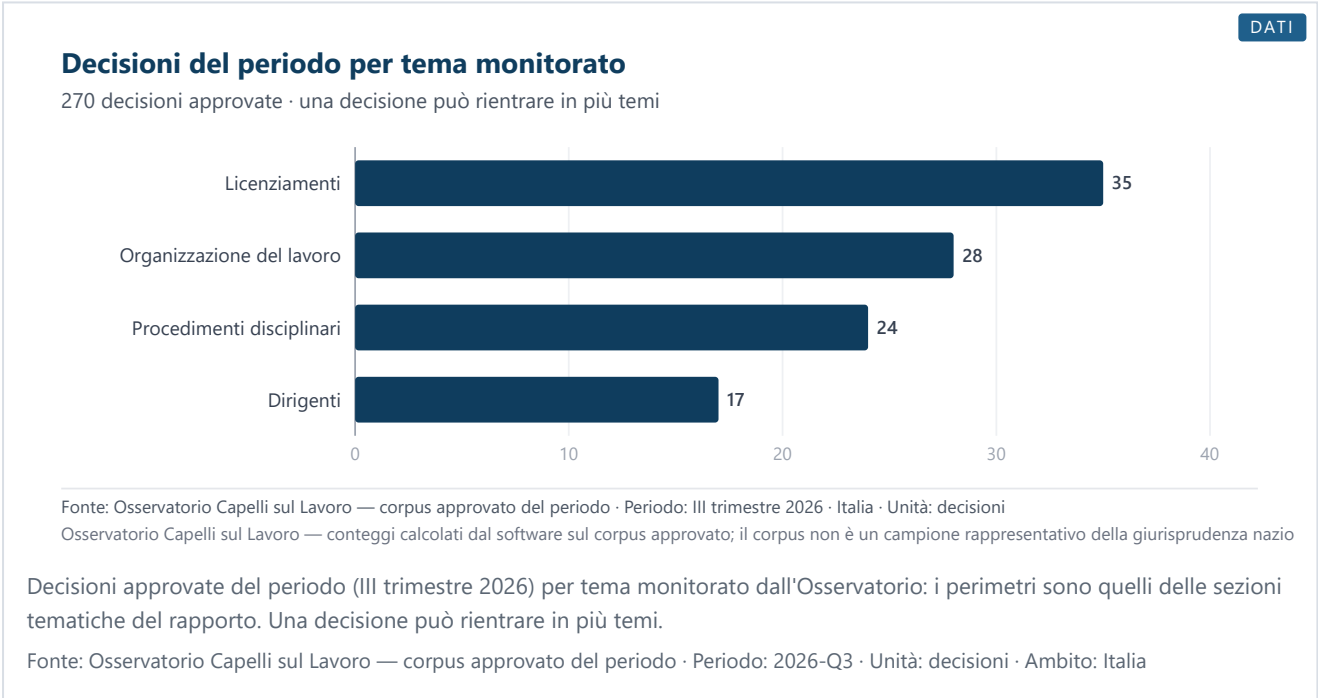
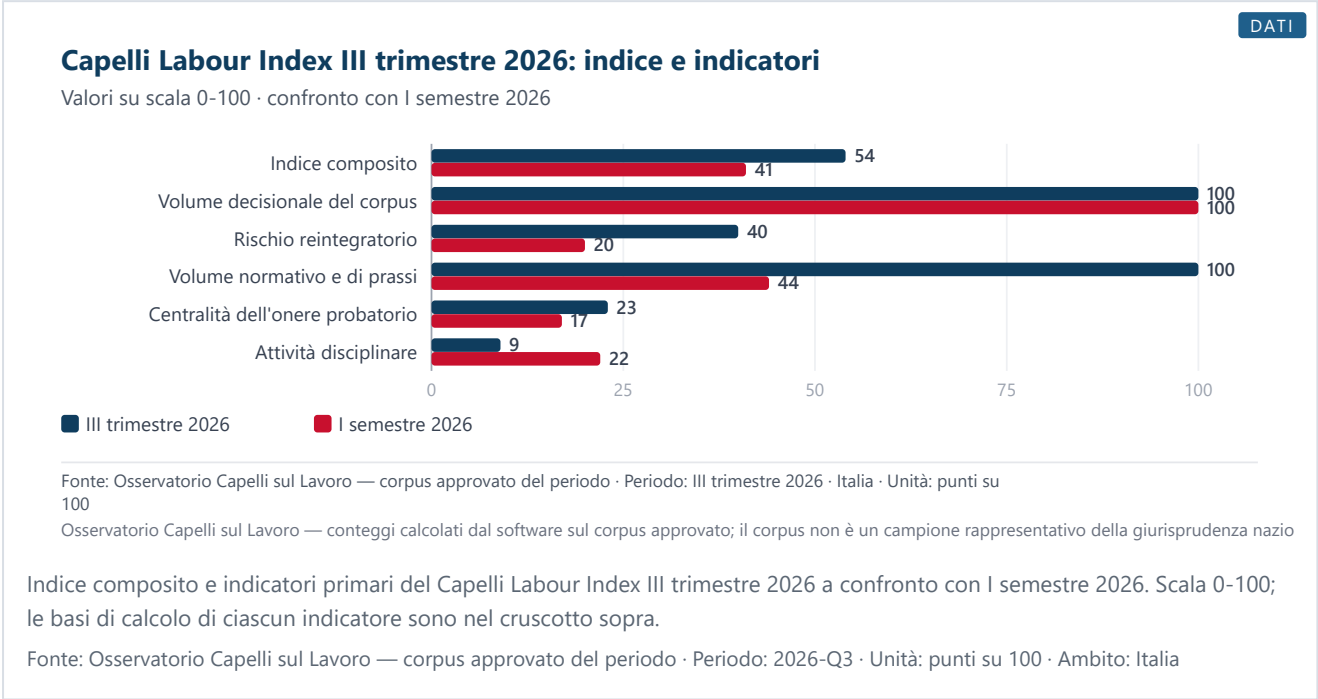
Nel periodo luglio 2026 il valore di "Tasso di disoccupazione, under 25, destagionalizzato" (Italia) pubblicato da EUROSTAT è pari a 18,9%; nello stesso periodo dell'anno precedente (luglio 2025) era 19,3%. Variazione calcolata dal software sui valori pubblicati (dataset Eurostat - Tasso di disoccupazione mensile destagionalizzato (totale 15-74 anni e under 25)).

Fonte: EUROSTAT **Periodo:** luglio 2026 **YoY:** 19,3 % forze di lavoro → 18,9 % forze di lavoro

03

Tre grafici

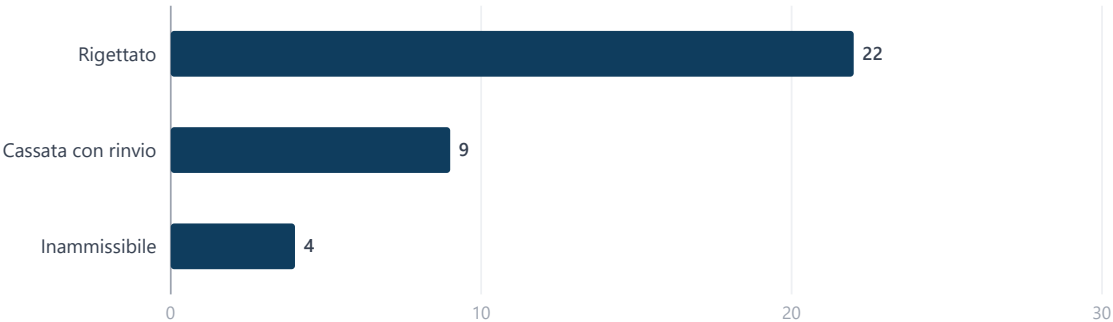
Le serie ufficiali che danno il contesto al periodo, nella versione dei dati conservata con il rapporto.



DATI

Licenziamenti: esito delle decisioni del periodo

35 decisioni nel perimetro del tema · esito come classificato nella scheda verificata



Fonte: Osservatorio Capelli sul Lavoro — corpus approvato del periodo · Periodo: III trimestre 2026 · Italia · Unità: decisioni
Osservatorio Capelli sul Lavoro — conteggi calcolati dal software sul corpus approvato; il corpus non è un campione rappresentativo della giurisprudenza nazio

Licenziamenti: esito delle 35 decisioni del periodo (III trimestre 2026) nel perimetro del tema, come classificato nella scheda verificata di ciascuna decisione.

Fonte: Osservatorio Capelli sul Lavoro — corpus approvato del periodo · Periodo: 2026-Q3 · Unità: decisioni · Ambito: Italia

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

Contestazione disciplinare e contratto collettivo: se la condotta è punita solo con sanzione conservativa, il licenziamento non regge

Nel regime dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 la Corte di Cassazione (sentenza n. 23817, depositata il 22 luglio 2026) ha affermato che l'inadempienza specificamente nominata dal contratto collettivo e punita solo con sanzione conservativa non può giustificare il licenziamento: il fatto è equiparato all'insussistenza del fatto materiale e la tutela è quella reintegratoria attenuata. Per chi gestisce i procedimenti disciplinari, il raccordo tra condotta contestata e previsione del contratto collettivo diventa il passaggio decisivo: dove il codice disciplinare prevede una sanzione conservativa, il licenziamento espone alla reintegrazione e non alla sola indennità.

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

02 PROFESSIONISTI E CONSULENTI

INTERPRETAZIONE

Collaborazione riqualificata come lavoro subordinato: non è una conversione del contratto a termine

Con la sentenza n. 24479, depositata il 5 agosto 2026, la Corte di Cassazione ha chiarito che l'accertamento giudiziale della subordinazione di un rapporto instaurato ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 non integra una conversione del contratto a tempo determinato: la qualificazione discende dalle modalità concrete della prestazione. Non si applica quindi l'indennità forfettaria dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010. Per chi assiste imprese e lavoratori, la domanda va costruita sulla disciplina del rapporto subordinato accertato, senza fare affidamento sul regime indennitario proprio del termine.

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

03 LAVORATORI E RAPPRESENTANZE

INTERPRETAZIONE

Informazione e consultazione: gli obblighi del d.lgs. n. 25/2007 valgono anche per il datore che non applica alcun contratto collettivo

Con la sentenza n. 25178, depositata il 10 settembre 2026, la Corte di Cassazione ha confermato che gli obblighi di informazione e consultazione previsti dal d.lgs. n. 25/2007 hanno natura cogente e gravano sul datore anche quando non applica alcun contratto collettivo; il rifiuto aprioristico di ogni interlocuzione può integrare condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Per le rappresentanze, la mancata applicazione di un contratto collettivo non è un ostacolo: il diritto a essere informati e consultati nasce dalla legge e si fa valere con lo strumento dell'art. 28.

Si fonda su: key finding n. 6 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 — III trimestre 2026, versione 1.3 · 114 pagine

Pagina del rapporto e PDF completo:

<https://www.studiolegaleluciacapelli.it/osservatorio/labour-index/2026-q3>

PDF: [osservatorio-labour-index-2026-q3-v1-3.pdf](#)

Contenuto del rapporto integrale

- Executive summary
- Capelli Labour Index
- Key findings
- Novità giurisprudenziali del trimestre
- Focus giurisprudenziali
- Normativa e prassi
- Lavoratori fragili: normativa e giurisprudenza
- 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 III trimestre 2026*, Studio Legale Lucia Capelli, 6 ottobre 2026, v1.3.

Per la stampa. Il dato citabile è l'indice composito (54/100) con l'indicazione "Capelli Labour Index III trimestre 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 III trimestre 2026 — Executive Brief della versione 1.3 del rapporto "Capelli Labour Index Q3 2026", chiuso il 6 ottobre 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.