

LAVORO 7

LA SETTIMANA IN SINTESI

Settimana XXXIX • 2026

Lunedì 28 settembre 2026

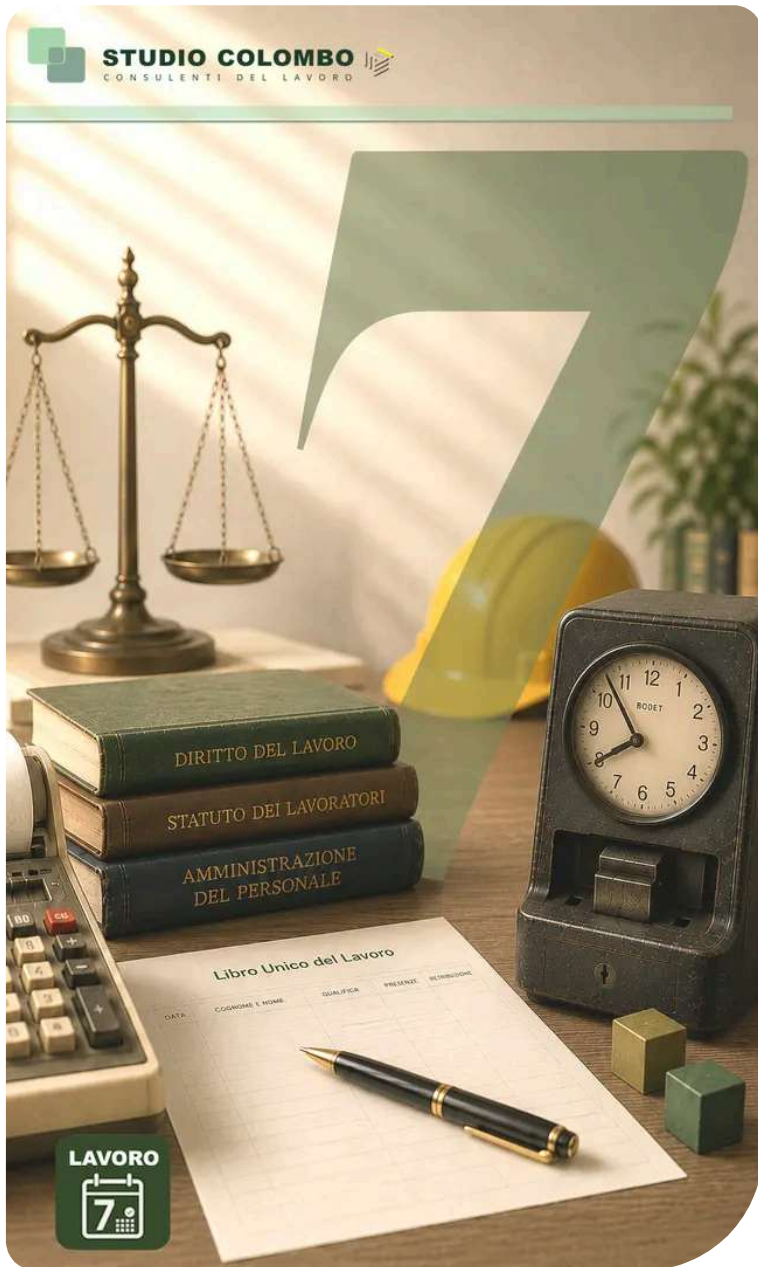
IN QUESTO NUMERO

01

Permessi Legge 104: cosa può fare davvero l'azienda

02

Intelligenza artificiale: regole italiane e servizi INPS



LAVORO



01 PERMESSI LEGGE 104: COSA PUÒ FARE DAVVERO L'AZIENDA

La Cassazione conferma un principio di equilibrio: l'azienda può verificare l'uso corretto dei permessi, ma l'abuso deve essere provato concretamente e non può essere semplicemente presunto.

La gestione dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 resta uno dei temi più delicati nel rapporto tra azienda e lavoratore. Da una parte vi è la tutela dell'assistenza alla persona con disabilità; dall'altra, l'esigenza dell'impresa di programmare turni, sostituzioni e presenze.

Con l'ordinanza n. 5611 del 3 marzo 2025, la Cassazione ha chiarito che il lavoratore non deve ottenere una vera e propria autorizzazione preventiva dal datore di lavoro per fruire dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992. Rimane tuttavia un obbligo di comunicazione, riconducibile ai principi di correttezza e buona fede, affinché l'impresa possa organizzare l'attività. In assenza di una specifica previsione normativa o contrattuale, però, l'omessa comunicazione non può essere automaticamente equiparata a un'assenza ingiustificata.

Anche il concetto di assistenza non può essere interpretato in modo eccessivamente rigido. Con l'ordinanza n. 23185 del 12 agosto 2025, la Corte ha ribadito che l'attività assistenziale non deve necessariamente coincidere con l'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto svolgere: il permesso è giornaliero e l'assistenza può essere prestata anche in altri momenti della giornata, purché rimanga coerente con le esigenze della persona assistita.

Nella stessa direzione, l'ordinanza n. 1227 del 17 gennaio 2025 ricorda che l'abuso non può essere valutato semplicemente "con il cronometro": occorre considerare anche spostamenti, commissioni e attività complementari o accessorie effettivamente funzionali all'assistenza.

NOTIZIA 01 - CONTINUA

Esiste però un limite preciso. Con l'ordinanza n. 13155 del 7 maggio 2026, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento di un lavoratore che aveva dedicato all'assistenza soltanto una parte marginale del permesso, utilizzando in misura largamente prevalente il tempo per finalità personali. Il principio è quindi chiaro: non occorre trascorrere ogni minuto accanto alla persona assistita, ma deve rimanere riconoscibile il collegamento concreto tra il permesso e la sua finalità assistenziale.

Sul piano dei requisiti soggettivi, l'ordinanza n. 10976 del 24 aprile 2026 ha inoltre escluso che la semplice coabitazione sia sufficiente: occorre uno dei rapporti giuridicamente qualificati previsti dalla legge.

Un'ulteriore tutela riguarda il lavoro notturno. Con l'ordinanza n. 20229 del 16 giugno 2026, la Cassazione ha confermato che il lavoratore che abbia a proprio carico una persona con disabilità ai sensi della Legge 104/1992 può beneficiare dell'esonero dal lavoro notturno previsto dall'art. 11 del D.Lgs. 66/2003 anche quando non ricorra la situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104.

Infine, la recentissima circolare INPS n. 100 del 18 settembre 2026 interviene sulla gestione dei permessi quando più lavoratori sono autorizzati ad assistere la medesima persona con disabilità, fornendo chiarimenti sia sul superamento del limite complessivo dei tre giorni mensili sia sulla fruizione contestuale dei permessi.

Prima di contestare un abuso dei permessi Legge 104 è necessario raccogliere elementi precisi, concreti e coerenti. Per l'azienda è inoltre opportuno disciplinare le modalità di comunicazione preventiva delle assenze, verificare correttamente i requisiti soggettivi e prestare particolare attenzione alle situazioni nelle quali più lavoratori risultano autorizzati ad assistere la stessa persona.



Riferimenti: [Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33](#); [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 11](#); [Cass. civ., sez. lav., nn. 5611/2025, 1227/2025, 23185/2025, 10976/2026, 13155/2026 e 20229/2026](#); [INPS, circolare n. 100 del 18 settembre 2026](#).

02 INTELLIGENZA ARTIFICIALE: REGOLE ITALIANE E SERVIZI INPS

L'intelligenza artificiale entra stabilmente nella pubblica amministrazione e nei servizi per il lavoro. Per le aziende il tema non è più soltanto tecnologico, ma anche organizzativo, documentale e di responsabilità.

Con la [Legge 23 settembre 2025, n. 132](#), l'Italia si è dotata di una disciplina nazionale sull'intelligenza artificiale, coordinata con l'AI Act europeo (Regolamento UE 2024/1689). La legge promuove lo sviluppo e l'utilizzo dell'IA secondo un approccio antropocentrico, richiamando espressamente i principi di trasparenza, responsabilità, sicurezza e tutela dei diritti fondamentali.



L'utilizzo dell'intelligenza artificiale è ormai una realtà anche nella Pubblica Amministrazione. L'INPS, con la Direttiva n. 8 allegata al messaggio n. 1384 dell'8 aprile 2024, ha definito proprie linee guida per l'integrazione dell'IA nei processi dell'Istituto, prevedendo un modello fondato su utilizzo etico e responsabile, trasparenza, formazione del personale, revisione dei processi e specifiche regole di governance.

Un'applicazione concreta riguarda il SIISL – Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa. Con il messaggio n. 1358 del 5 aprile 2024, l'INPS ha illustrato l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il sistema elabora un indice di affinità tra curriculum e offerte, utilizzando algoritmi di apprendimento automatico capaci di valutare anche la vicinanza semantica tra le informazioni contenute nel curriculum e quelle presenti nell'offerta di lavoro.

L'indice ha però natura orientativa: serve a facilitare la ricerca e l'abbinamento, senza trasformarsi in una decisione automatizzata sul candidato.

Il SIISL è oggi accessibile anche alle imprese, direttamente o attraverso soggetti delegati. I datori di lavoro possono pubblicare le proprie ricerche di personale e consultare i curricula per i quali gli interessati abbiano autorizzato la visualizzazione. L'azienda può inoltre scegliere se utilizzare l'indice di affinità per ordinare i profili disponibili.

Si tratta di un esempio concreto di ciò che sta progressivamente avvenendo anche nei processi aziendali: l'algoritmo può supportare la scelta, ma non deve sostituire automaticamente la valutazione umana, soprattutto quando sono coinvolti diritti e interessi delle persone.



Riferimenti: [Legge 23 settembre 2025, n. 132](#); [Regolamento \(UE\) 2024/1689 \(AI Act\)](#); [INPS, Direttiva n. 8/2024 e messaggio n. 1384 dell'8 aprile 2024](#); [INPS, messaggio n. 1358 del 5 aprile 2024](#).

Lo sapevi che...

Le competenze acquisite dai lavoratori attraverso la formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 saranno registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, anche ai fini del loro inserimento nella piattaforma SIISL. La formazione sulla sicurezza diventa quindi sempre più parte della “storia digitale” professionale del dipendente.

RIFERIMENTO: [Ministero del Lavoro – Decreto salute e sicurezza sul lavoro](#)

LAVORO 7 è il riepilogo settimanale dello Studio Colombo dedicato alle principali novità in materia di lavoro, previdenza e amministrazione del personale.

Le notizie riportate hanno finalità informativa e non sostituiscono la consulenza professionale nei singoli casi concreti.

Lo Studio resta a disposizione per valutare l'impatto delle novità richiamate sulle singole realtà aziendali.

Cordialmente,

Studio Colombo