



# MMBA

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.3  
GIUGNO 2026  
LA NEWSLETTER MMBA  
STUDIO LEGALE

## EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

## PROVEDIMENTI LEGISLATIVI

### D.L. 7.5.2026, N. 96

ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2023/970 SU PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

04

## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

### CIRCOLARI INPS 14.5.2026 NN. 55,56,57

CIRCOLARI APPLICATIVE DEL D.L. N. 62/2026

11

## GIURISPRUDENZA

### CASS. 14.5.2026 N. 14165

LIMITI ALLA LIBERTÀ DI CRITICA DEL LAVORATORE E LICENZIAMENTO

### CASS. 11.5.2026 N. 13722

MANCATO RISPETTO DELLE SCADENZE E LICENZIAMENTO

### CASS. 11.5.2026 N.13724

INADEMPIMENTI REITERATI E LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

### CASS. 27.4.2026 N.11270

LIMITI ALLA SOSTITUZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO RICHIESTO DAL BANDO DI GARA IN CASO DI APPALTO

### T MILANO 2.4.2026

LEGITTIMITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA E DELIMITAZIONE TERRITORIALE

### T BRESCIA 14.4.2026

IL REQUISITO DELLA TEMPORANEITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

24

## MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

25

## MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

## PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2023/970 SU PARITÀ DI RETRIBUZIONE  
TRA UOMINI E DONNE ATTRAVERSO LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA  
(D.L. 7.5.2026, N. 96)

D.L. 7.5.2026,  
N. 96



## CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE

CIRCOLARI INPS 14.5.2026 NN. 55,56,57  
CIRCOLARI APPLICATIVE DEL D.L. N. 62/2026



### CIRCOLARE INPS N. 55 DEL 14.5.2026 - BONUS GIOVANI 2026 ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Con la Circolare n. 55 del 14 maggio 2026 (nonché con le successive circolari nn. 56 e 57 di pari data rispettivamente dedicate al bonus ZES e al bonus donne) l'INPS ha fornito le prime istruzioni di carattere operativo relative ai bonus assunzionali introdotti dal d.l. 30 aprile 2026 n. 62 recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (di seguito, anche decreto Lavoro). In particolare, ai fini che qui più interessano, si osserva che il decreto Lavoro, chiamato ad intervenire su temi notoriamente divisivi quali, tra gli altri, il salario minimo, la rappresentanza, il dumping contrattuale, ha introdotto all'art. 2, rubricato "Bonus Giovani 2026", un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani, con età inferiore ai 35 anni, effettuate nella finestra temporale dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

In questa direzione, al fine di delimitare in termini puntuali l'ambito soggettivo di applicazione della misura, si osserva che il beneficio in questione non si applica ai rapporti di lavoro domestico ovvero ai rapporti di apprendistato e può essere riconosciuto in favore di quei lavoratori che, al momento dell'assunzione incentivata, risultino essere in via alternativa:

- 1) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, come definito dall'art. 1, c. 1, n. 1), lett. a) (cfr. l'art. 1, n. 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017);
- 2) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato art. 1, comma 1, n. 1, lett. a) (cfr. l'art. 1, n. 2), lett. b), del D.M. 17 ottobre 2017), e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del Regolamento (UE) 651/2014, come descritte al paragrafo 1 della circolare;
- 3) svantaggiati in quanto appartenenti a una delle

categorie di cui alle lett. dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del Regolamento (UE) 651/2014, come descritta al paragrafo 1 della circolare, e come disposto dall'art. 1, c. 1, n. 1), del D.M. 17 ottobre 2017.

Un elemento di rilievo è rappresentato dal fatto che, attesa la ratio sottesa alle agevolazioni in questione, consistente nella volontà di imprimere un impulso significativo all'occupazione giovanile stabile e di sostenere lo sviluppo occupazionale per i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, e tenuto conto della sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero di cui si discute spetta anche in presenza di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia sotto la forma della somministrazione a tempo determinato in favore dell'utilizzatore.

La durata dell'esonero varia in relazione alla tipologia di lavoratore assunto: fino a 24 mesi per i lavoratori molto svantaggiati e fino a 12 mesi per alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

Il beneficio massimo riconoscibile è di Euro 500 su base mensile; ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo, fino a 650 euro, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui sopra devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni ZES ovvero Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Per converso, non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni: - i premi e contributi INAIL; - il contributo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto; - il contributo ai Fondi di solidarietà bilaterali; - il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale; - il contributo dello 0,30% destinato ai Fondi interprofessionali; - il contributo previsto in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Venendo ora all'esame della preconditione necessaria ai fini del riconoscimento del diritto alla fruizione degli esoneri, si osserva che lo stesso è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, c. 1175, l. n. 296/2006, ovvero:

a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC); b) assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge; c) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A ciò si aggiunga che il provvedimento in commento subordina, in negativo, il diritto all'esonero alla ricorrenza dei seguenti presupposti: - nei sei mesi precedenti l'assunzione non devono esserci stati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi; - nei sei mesi successivi all'assunzione non è possibile licenziare il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva; - l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto (calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei



dodici mesi precedenti).

Sotto altro aspetto la circolare si sofferma sul collegamento tra incentivi contributivi e piattaforma SIIISL precisando che, nelle more dell'adozione del decreto attuativo previsto dall'art. 14, c. 5, del d.l. n. 159/2025, la pubblicazione della vacancy sul SIIISL non ha carattere obbligatorio.

Da ultimo, sul piano strettamente operativo al fine di ottenere il beneficio il datore di lavoro è tenuto a presentare la domanda all'INPS esclusivamente in modalità telematica attraverso il servizio "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus Giovani 2026", indicando i dati identificativi dell'impresa, la tipologia di svantaggio del lavoratore, la forma contrattuale, la retribuzione prevista e la relativa aliquota contributiva datoriale.

La domanda può essere presentata sia per rapporti di lavoro già instaurati sia in via preventiva rispetto all'assunzione fermo restando che nel modulo il datore dovrà dichiarare, ai sensi del DPR n. 445/2000, di applicare ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo.



## CIRCOLARE INPS N. 56 DEL 14.5.2026 - BONUS ZES ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA FRUIZIONE DELLA MISURA

In linea di continuità con le circolari nn. 55 e 57 in tema di "Bonus Giovani 2026" e "Bonus Donne 2026", la Circolare n. 56 del 14 maggio 2026 illustra il funzionamento del "Bonus ZES 2026", destinato ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono personale non dirigenziale presso sedi o unità produttive ubicate nelle regioni della ZES Unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria).

La predetta misura, finalizzata a sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale (ZES) per il Mezzogiorno ed a contribuire all'attenuazione dei gap territoriali, si riferisce alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto trentacinque anni di età e sia disoccupato da al-

meno ventiquattro mesi (N.B. ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio deve, pertanto, attestare la sussistenza di tale stato in capo al lavoratore).

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore assunto.

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in favore di tutti i datori di lavoro privati (n.b. la misura in questione non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione) la prestazione

lavorativa deve essere svolta nel territorio agevolato (cioè, in una delle Regioni che fanno parte della ZES) con la conseguenza che, in ipotesi di trasferimento e/o modifica della sede di lavoro al di fuori delle Regioni per le quali è previsto l'esonero, l'agevolazione viene meno a partire dal mese di paga successivo.

Un aspetto da tenere presente è rappresentato dal fatto che il requisito fissato dalla Circolare con riguardo ai limiti dimensionali (fino a 10 dipendenti) deve sussistere unicamente nel mese in cui il datore di lavoro abbia proceduto all'assunzione incentivabile, dovendosi ritenere irrilevanti le successive variazioni, sia in aumento che in diminuzione, del personale occupato.

L'INPS chiarisce, inoltre, che l'esonero può essere riconosciuto anche nel caso in cui il lavoratore da assumere non risulti disoccupato da almeno ventiquattro mesi alla data dell'assunzione incentivata, a condizione però che ricorrano contestualmente le seguenti condizioni: a) il lavoratore è stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro; b) per il precedente rapporto di lavoro è stato richiesto e autorizzato l'esonero contributivo in esame.

In tali casi, il successivo datore di lavoro ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, dell'esonero, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non si trovi nello status di disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

Per quanto concerne le tipologie contrattuali incentivabili, rientrano nell'agevolazione le assunzioni a tempo indeterminato full-time, part-ti-

me, a scopo di somministrazione (n.b. ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore a tempo determinato) e quelle effettuate da cooperative di lavoro. Restano invece esclusi i rapporti di apprendistato, il lavoro intermittente, il lavoro domestico e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

Anche qui, come nel caso del Bonus Giovani, il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto dei seguenti presupposti: - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC); - assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; - rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per converso, l'esonero contributivo non spetta nei casi in cui l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, ovvero viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto.

Tra le condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto va poi segnalato da un lato che i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 3, c. 6, del decreto Lavoro) e, dall'altro, che al lavoratore deve essere garantito un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito



dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

La misura richiede inoltre il rispetto dell'incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti, da verificare secondo i criteri previsti dal Regolamento UE n. 651/2014. Sul punto, l'INPS precisa che il requisito deve essere mantenuto mese per mese e che il venir meno dell'incremento (da verificare in concreto in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero) comporta la perdita del beneficio limitatamente al periodo interessato. La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati. I datori di lavoro devono prestare attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero.

Nello specifico, laddove la domanda di riconoscimento dell'esonero sia inviata per un'assunzione in corso, con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante.

Di contro, nell'ipotesi in cui l'istanza venga presentata in relazione ad un'assunzione ancora da effettuare l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro, a mezzo PEC (o e-mail, qualora non sia disponibile un indirizzo PEC), e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

## CIRCOLARE INPS N. 57 DEL 14.5.2026 BONUS DONNE 2026 ISTRUZIONI OPERATIVE

Da ultimo, con la circolare n. 57 del 14 maggio 2026 l'INPS fornisce le prime indicazioni operative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali relativi all'esonero contributivo previsto dall'art. 1 del d.l. 30 aprile 2026 n. 62 (Bonus Donne 2026).

La misura consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico di tutti i datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale femminile, rientrante nella categoria di donne svantaggiate e molto svantaggiate secondo la definizione di cui al Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione Europea del 17 giugno 2014.

L'esonero in questione spetta entro il limite del massimale mensile di importo pari a 650 euro, elevato a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle Regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria), ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Le agevolazioni sono altresì riconosciute per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi che, alla data dell'assunzione, appartengano a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del Regolamento comunitario (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e precisamente:

1. abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
2. non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
3. abbiano superato i 50 anni di età;
4. siano persone adulte che vivano soli o con una o più persone a carico;
5. siano occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato;
6. appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

Sul piano soggettivo, l'esonero riguarda tre categorie di lavoratrici:

- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti;
- donne molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, appartenenti a una delle categorie previste dall'art. 2 del regolamento (UE) 651/2014;
- donne "svantaggiate" appartenenti alle categorie previste dall'art. 2 del medesimo regolamento europeo.

Per quanto concerne la durata del beneficio (n.b. anche in questo caso estensibile per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione, anche se a termine sia resa verso l'utilizzatore), la stessa varia in funzione della tipologia di lavoratrice assunta.



Per le donne molto svantaggiate l'esonero spetta per un massimo di 24 mesi, mentre per le lavoratrici svantaggiate la durata massima è di 12 mesi.

Al riguardo, al netto del fatto che le agevolazioni previste dal D.L. n. 62 per donne e uomini over 50 privi di impiego regolarmente retribuito da 12 mesi o per donne svantaggiate prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi non assumono il carattere strutturale di quelle introdotte dalla legge Fornero, l'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, di regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC) oltre che all'assenza di violazioni in materia di lavoro e sicurezza e all'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

La Circolare individua quale elemento ostativo alla fruizione del beneficio il divieto di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella stessa unità produttiva nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata. Analogo divieto opera nei sei mesi successivi all'assunzione: in caso di licenziamento della lavoratrice agevolata o di un dipendente con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, il beneficio viene revocato e l'INPS procede al recupero degli importi già fruiti.

Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non produce effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore.

Anche in tal caso, premesso che l'esonero non è cumulabile con altri incentivi contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento, il provvedimento in esame reca un esplicito richiamo al principio del "salario giusto" con la conseguenza che il beneficio è subordinato all'applicazione di un trattamento economico non inferiore a quel-

lo previsto dai contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentativi, in relazione al settore, alla categoria produttiva e all'attività concretamente esercitata dal datore di lavoro.

Inoltre, conformemente a quanto previsto dalla disciplina comunitaria, è richiesto l'incremento occupazionale, nonché il non essere un'impresa in difficoltà (cfr. art. 2, punto 18, Regolamento UE 651/2014).

Sul piano operativo, l'INPS precisa che la domanda deve essere presentata esclusivamente tramite il "Portale delle Agevolazioni (ex DiReSCo) - Bonus donne 2026" indicando, tra gli altri, dati aziendali, requisiti della lavoratrice, tipologia contrattuale, retribuzione prevista, aliquota contributiva e dichiarazioni relative al mancato cumulo con altri incentivi e al rispetto del trattamento economico minimo previsto dalla normativa.



## GIURISPRUDENZA

### LIMITI ALLA LIBERTÀ DI CRITICA DEL LAVORATORE E LICENZIAMENTO (CASS. 14.5.2026 N. 14165)

La fattispecie all'esame della S.C. ha riguardato il licenziamento per giusta causa del lavoratore cui è stata contestata la reiterata pubblicazione sulla pagina di un social network di cui era ammiratore, di "post" e commenti ritenuti diffamatori e lesivi del decoro e dell'onore dell'azienda, nonché il mancato adempimento dell'obbligo di rimozione dei post impostagli con ordinanza giudiziale.

Il giudice di merito, al riguardo, aveva ritenuto legittimo e proporzionato il licenziamento, in quanto il lavoratore aveva utilizzato espressioni disonorevoli e lesive dell'immagine e della reputazione dell'azienda ed aveva denunciato fatti rimasti indimostrati riguardanti le prestazioni e le condizioni di lavoro, così violando i limiti imposti dalla veridicità delle dichiarazioni e dal principio di continenza e dalla necessaria corrispondenza all'interesse del lavoratore.

Parimenti, il lavoratore non aveva ottemperato all'ordine giudiziale di rimozione dei post e dei commenti oggetto della contestazione, nonché di cessazione di tutte le pubblicazioni a contenuto ingiurioso e diffamatorio nei confronti del datore di lavoro sulla piattaforma o su altri social network e di astensione per il futuro dalle pubblicazioni di scritti a contenuto diffamatorio del

nome, reputazione e immagine dell'azienda, ed aveva anzi reiterato la pubblicazione di post e commenti.

Il lavoratore ha impugnato la sentenza di merito in sede di legittimità, sostenendo che il giudice del merito non avesse fatto buon governo delle norme di legge anche di rango costituzionale: e cioè l' art. 21 Cost. in merito alla libertà di manifestazione del pensiero; l'art. 1 L. n. 300/1970, in merito alla libertà di opinione (secondo il quale: "*I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge*"); e gli artt. 1175 e 1375 c.c. in ordine ai canoni di correttezza e buona fede che presiedono all'adempimento delle obbligazioni contrattuali).

Il lavoratore sosteneva infatti di aver agito nel legittimo esercizio del diritto di cronaca e di critica, secondo criteri di verità, pertinenza e continenza delle affermazioni pubblicate o commentate dai destinatari dei post, non risultando che il datore di lavoro avesse proposto querela nei suoi confronti.

La S.C. – dopo aver ribadito l'impossibilità di riesaminare nel merito il carattere offensivo e denigratorio delle espressioni con le quali il lavoratore aveva espresso il proprio giudizio valutativo riguardo a vicende concernenti gli esponenti della società datrice di lavoro, trattandosi di giudizio di fatto rimesso alla corte territoriale – ha rigettato il ricorso, ribadendo i consolidati insegnamenti della giurisprudenza di legittimità in ordine ai limiti del diritto di critica del lavoratore. In particolare, la S.C. ha ribadito che l'esercizio del diritto di critica, quale libera estrinsecazione del pensiero, è idoneo a scriminare l'illicei-



tà dell'offesa, a condizione che siano rispettati i limiti della continenza verbale, della verità dei fatti attribuiti alla persona offesa e della sussistenza di un interesse pubblico alla conoscenza dei fatti oggetto della critica.

Il requisito della verità, anche solo putativa, della notizia richiede che la medesima sia il frutto di un serio e diligente lavoro di ricerca, tanto più attento a fronte della diffusività del mezzo impiegato, condizione che non sussiste quando, pur essendo veri i singoli fatti riferiti, siano però dolosamente o anche solo colposamente taciuti altri fatti, tanto strettamente ricollegabili ai primi da mutarne completamente il significato; ovvero quando i fatti riferiti siano accompagnati da sollecitazioni emotive ovvero da sottintesi, accostamenti, insinuazioni, allusioni o sofismi obiettivamente idonei a creare nella mente del lettore o dell'ascoltatore rappresentazioni della realtà oggettiva false, dovendo in definitiva l'esercizio del diritto di critica essere connotato non soltanto dalla verità oggettiva della notizia, ma anche dall'astensione dall'impiego di maliziose ambiguità ed espressioni potenzialmente fuorvianti (Cass. n. 21651/2023, in tema di diffamazione con il mezzo televisivo).

Ed invero, affinché la critica del lavoratore nei confronti dell'impresa o di suoi rappresentanti

o superiori gerarchici sia legittima deve avere ad oggetto fatti veri, che rispondano a criteri di veridicità ed oggettività riscontrabile, nonché pertinenti, coerenti e funzionali allo scopo che la critica stessa persegue, astenendosi da accuse infondate e dai contorni meramente diffamatori (c.d. principio della continenza sostanziale), e deve altresì essere esternata per il mezzo di forme verbali o scritte rispettose dei criteri della correttezza e civiltà, che non contengano, in particolare, espressioni denigratorie o scurrili che risultino offensive e ingiuriose (c.d. principio di continenza formale) (cfr., ex multis, Cass. n. 18410/2019).

Il superamento di tali limiti attraverso l'utilizzo di espressioni da parte del lavoratore in contrasto con il c.d. minimo etico, attribuendo all'impresa o ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, espressioni volgari ed infamanti o deformazioni tali da suscitare disprezzo e derisione, ovvero fatti penalmente rilevanti privi di un fondamento di verità, viceversa, è stato più volte qualificato dalla giurisprudenza una condotta idonea a ledere il rapporto fiduciario posto necessariamente alla base del rapporto di lavoro e a porsi, dunque, come giusta causa di licenziamento del lavoratore autore della critica scorretta (ex plurimis Cass. Civ. sez. lav. 14527/2018).



## GIURISPRUDENZA

### MANCATO RISPETTO DELLE SCADENZE E LICENZIAMENTO

(CASS. 11.5.2026 N. 13722)

La fattispecie all'esame della Suprema Corte ha riguardato il licenziamento in tronco di un lavoratore, cui era stata contestata una condotta caratterizzata da sistematici ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, con punte di 4-5 ore: da ciò è scaturita, fra l'altro, la lesione del rapporto fiduciario intercorrente tra il datore di lavoro appaltatore e la cliente committente.

Il lavoratore ha impugnato la pronuncia di merito – che aveva riconosciuto la legittimità e proporzionalità del licenziamento – in sede di legittimità, denunciando, per quel che rileva in questa sede, la violazione del CCNL Commercio (artt. 220, 225 e 229) applicato al rapporto di lavoro nonché del principio di proporzionalità, sostenendo che la negligenza nell'esecuzione del lavoro avrebbe dovuto comportare la sanzione conservativa della multa in luogo di quella espulsiva.

Nel rigettare il ricorso del lavoratore, la Cassazione, richiamando il proprio costante orientamento (da ultimo, Cass. n. 13534 del 2019 nonché, in terminis, Cass. n. 7838 del 2005 e Cass. n. 18247 del 2009), ha ribadito, quanto alla fattispecie di "giusta causa" di cui all'art. 2119 c.c., che il modulo generico che identifica la struttura aperta delle disposizioni ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali, richiede di essere specificato in via interpretativa, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo.

La specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali, ma anche dalla disciplina particolare, collettiva, come nel caso in esame, in cui si colloca la fattispecie.

Conseguentemente, non si sottrae al controllo

di legittimità la correttezza del metodo seguito nell'individuazione dei parametri integrativi, perché, pur essendo necessario compiere opzioni di valore su regole o criteri etici o di costume o propri di discipline e/o di ambiti anche extragiuridici, "tali regole sono tuttavia recepite dalle norme giuridiche che, utilizzando concetti indeterminati, fanno appunto ad esse riferimento" (per tutte v. Cass. n. 434 del 1999), traducendosi in un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa (cfr. Cass. n. 13453 del 2019 cit., Cass. n. 5026 del 2004; Cass. n. 10058 del 2005; Cass. n. 8017 del 2006).

Nondimeno, va sottolineato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori.

Sul diverso piano del giudizio di fatto, invece, demandato al giudice del merito, opera l'accertamento della concreta ricorrenza, nella fat-

CASS. 11.5.2026

N. 13722





ti specie dedotta in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e sue specificazioni e della loro attitudine a costituire giusta causa di licenziamento.

La Suprema Corte precisa, pertanto, che "spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa" (così, in motivazione, Cass. n. 15661 del 2001, nonché la giurisprudenza ivi citata).

Tanto premesso, i giudici di legittimità rilevano che, nel caso sottoposto al loro esame, i giudici del merito hanno riconosciuto significativo rilievo corroborante in ordine al danno che il datore di lavoro assumeva aver subito per effetto del reiterato comportamento negligente del lavoratore, alle prove documentali assunte, ed in particolare, alla comunicazione con la quale la committente rappresentava al datore di lavoro che, per effetto del comportamento del lavoratore, future collaborazioni sarebbero state fortemente pregiudicate.

La Corte territoriale ha dedotto, dal complesso di elementi probatori acquisiti, la rescissione del vincolo fiduciario sulla base della giurisprudenza di legittimità relativa all'art.2119 c.c. nonché

del significativo inadempimento degli obblighi gravanti sul dipendente anche alla luce della palese insofferenza nei confronti del potere organizzativo datoriale, atta a compromettere in maniera definitiva il rapporto fiduciario fra le parti. L'istruttoria del merito, invero, aveva documentato il mancato rispetto delle scadenze (task ultimati con ritardo o non completati) e la violazione delle direttive tecniche, quali l'obbligo di effettuare installazioni sui sistemi di staging anziché lavorare esclusivamente in locale.

Era emerso, inoltre, che il lavoro prodotto era tecnicamente inadeguato, al punto che il responsabile della committente aveva segnalato che "non funzionava nulla" e che le lacune professionali del lavoratore avevano inficiato l'immagine aziendale, tanto da condurre alla risoluzione del contratto di appalto.

A fronte di quanto sopra, la S.C. ha confermato la legittimità e proporzionalità del licenziamento - intimato a seguito di condotta definita come espressione di "profonda indifferenza" e "aperta insofferenza" verso i doveri di diligenza e correttezza - in quanto i sistematici ritardi e il mancato rispetto delle determinanti tempistiche per il completamento della propria opera sono idonei a compromettere in modo tombale il rapporto fiduciario sotteso al rapporto di lavoro.

## GIURISPRUDENZA

### INADEMPIMENTI REITERATI E LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

(CASS. 11.5.2026 N.13724)

Con l'ordinanza in esame, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui il cumulo di sanzioni conservative può legittimare il licenziamento, quando il contratto collettivo applicato prevede espressamente il licenziamento in caso di recidiva.

Come noto, si ha recidiva quando il lavoratore, nell'arco di due anni precedenti la contestazione disciplinare che porta al licenziamento, pone in essere lo stesso comportamento che ha dato luogo ad un precedente provvedimento disciplinare (cd. recidiva specifica). Dunque, per configurare la recidiva specifica sono necessari due elementi: il comportamento deve essere il medesimo; i precedenti comportamenti devono essere stati sanzionati.

In tale ipotesi la contestazione disciplinare, oltre che specifica e tempestiva, deve fare espreso riferimento alla recidiva. La completezza e la validità della contestazione disciplinare non possono essere escluse per il semplice fatto



che nella formulazione dell'addebito sia omessa l'espressione tecnica "recidiva", rilevando il necessario riferimento ai precedenti disciplinari già comunicati per iscritto al lavoratore (Cass., n. 15566\2019).

Dunque, secondo la giurisprudenza di legittimità, ai fini della indispensabile precisione della contestazione dei fatti addebitati, è sufficiente il riferimento a precedenti comunicazioni scritte al lavoratore, senza che sia necessario che ciò sia accompagnato dall'espressione "recidiva".

Il caso affrontato dalla decisione in esame riguardava il licenziamento intimato da una società del settore ambiente, per reiterate assenze ingiustificate e per recidiva disciplinare.

Il Tribunale di Lecce, prima, e la Corte d'Appello di Lecce, poi, avevano dichiarato la legittimità del licenziamento, sulla base della previsione dell'articolo 73 del CCNL FISE Assoambiente, secondo cui può essere licenziato il lavoratore che, nell'arco di due anni, sia incorso almeno tre volte in sospensioni disciplinari per mancanze uguali o analoghe, totalizzando almeno 20 giorni complessivi di sospensione.

In particolare, la Corte di Cassazione ha eviden-

ziato che possono essere considerate “analoghe” alle assenze ingiustificate anche le giornate per le quali il lavoratore abbia presentato tardivamente domanda di ferie. Secondo la Corte, infatti, tali richieste non eliminano il problema organizzativo creato all’azienda dall’assenza improvvisa e non autorizzata del lavoratore.

La decisione della Corte di Cassazione in commento rafforza l’importanza e decisività della contestazione delle recidive nei procedimenti di licenziamento.

In precedenza, con l’ordinanza n. 8358/2025, la Corte di Cassazione ha stabilito che, ai fini della recidiva, la contestazione di precedenti sanzioni disciplinari non richiede che gli stessi siano divenuti definitivi (ossia che siano stati confermati con sentenza passata in giudicato).

Del resto, la Cassazione distingue la non eseguibilità delle sanzioni sospese rispetto alla loro possibile valutazione all’interno della causa di recidiva (Cass. n. 172/2015; Cass. n. 3915/1996). In particolare, si è affermato che “la sospensione (prevista dall’art. 7) spiega effetti esclusivamente sull’applicazione della sanzione prevista per la singola mancanza, ma non preclude la possibilità di tenere conto della medesima, non più considerata isolatamente, ma come concorrente a costituire, unitamente ad altre, il più grave illecito disciplinare per il quale la normativa contrattuale prevede il licenziamento” (Cass., n.

7719/2016).

In definitiva, ai fini della recidiva si deve tenere conto delle sanzioni comminate al lavoratore nel biennio antecedente la contestazione disciplinare, non potendo assumere rilievo la circostanza che le sanzioni oggetto della recidiva non siano definitive, nel senso che non possano più essere messe in discussione.

Ad escludere una simile interpretazione è la logica sottesa all’istituto che, non a caso, prevede che, ai fini della recidiva, si possano tenere conto solo delle sanzioni irrogate nell’ultimo biennio, ossia un termine di gran lunga inferiore al periodo in cui il lavoratore può impugnare le sanzioni (ossia cinque anni).

Inoltre, è stato chiarito come l’istituto della recidiva presenti caratteri autonomi rispetto all’istituto regolato dal diritto penale, costituendo espressione unilaterale di autonomia privata del datore di lavoro, in relazione alla quale l’impugnazione da parte del lavoratore sanzionato è solo eventuale e, in ogni caso, non costituisce causa di sospensione della sua efficacia (cfr. Cass. n. 17685\2018; Cass. n. 7719\2016; Cass. n. 172\2005; Cass. n. 3915\ 1996, sulla efficacia delle sanzioni disciplinari temporaneamente sospese, ex art. 7, c. 6, della L. n. 300\1970, a seguito di costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato).

Inoltre, la Corte di Cassazione ha statuito che “*la preventiva contestazione dell’addebito al lavoratore incolpato deve necessariamente riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche la recidiva e i precedenti disciplinari che la integrano, solo quando la recidiva medesima rappresenti un elemento costitutivo della mancanza addebitata e non già un mero criterio, quale precedente negativo della condotta, di determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l’infrazione disciplinare commessa*” (Cass. n. 1909\2018).

Dunque, per individuare la natura costitutiva o meno della recidiva, si deve fare riferimento alle





previsioni del contratto collettivo applicato, considerando che nell'interpretazione delle norme collettive trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 1362 e ss. c.c.

In tal senso, si è sottolineato che il concetto di recidività deve essere inteso in senso stretto, cioè che le violazioni che giustificano le sanzioni devono essere dello stesso tipo e gravità, per non cadere in una interpretazione eccessivamente elastica e potenzialmente ingiusta (Cass., n. 5304\2024).

Infine, anche i precedenti disciplinari (ossia le sanzioni disciplinari anteriori all'ultimo biennio) possono assumere rilievo nella lettera di licenziamento non già quale presupposto della condotta da sanzionare bensì quale elemento da valutare ai fini della legittimità e proporzionalità del licenziamento.

Infine, non si deve confondere la contestazione dei precedenti disciplinari dell'ultimo biennio, prevista dall'art. 7 della L. n. 300/1970, con i precedenti disciplinari irrogati al lavoratore durante la vita lavorativa, da considerare ai fini della valutazione della legittimità e proporzionalità del licenziamento.

In tal senso è stato evidenziato che "Il principio dell'immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi

dell'art. 7 dello statuto lavoratori preclude al datore di lavoro di licenziare per altri motivi, diversi da quelli contestati, ma non vieta di considerare fatti non contestati e situati a distanza anche superiore ai due anni dal recesso, quali circostanze confermatrici della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio del datore di lavoro" (Cass. n. 1145/2011; Cass., 21795/2009). Si tratta di un principio di diritto consolidato nella giurisprudenza di legittimità (Cass., n. 14453/2017; Cass., n. 8803/2020; Cass., n. 15228/2020).

Le molteplici inadempienze contestate e sanzionate al lavoratore nel corso della vita lavorativa rappresentano precedenti negativi che confermano la gravità degli illeciti disciplinari alla base del licenziamento e la loro idoneità a determinare la totale perdita di fiducia del datore di lavoro sulla futura corretta esecuzione della prestazione lavorativa.

Dunque, i precedenti disciplinari, seppur non espressamente richiamati nella contestazione ai fini della recidiva, possono comunque essere considerati nella valutazione complessiva della lesione del vincolo fiduciario, ai fini della ricorrenza di una giusta causa di licenziamento (Cass., n. 30564\2018; Cass., n. 12534\2019).

In tale caso, i precedenti disciplinari, anteriori all'ultimo biennio, possono attestare l'assenza nel lavoratore del dovuto rispetto degli obblighi che discendono dal rapporto di lavoro, connotando ulteriormente le condotte che fondano il licenziamento di particolare gravità e confermando la proporzionalità della sanzione espulsiva a fronte di un lavoratore con scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza.

## GIURISPRUDENZA

### LIMITI ALLA SOSTITUZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO RICHIESTO DAL BANDO DI GARA IN CASO DI APPALTO (CASS. 27.4.2026 N.11270)

Con la sentenza in esame la Suprema Corte di Cassazione, ha affermato il principio secondo cui l'art. 1362 c. c., sia sotto il profilo del "chiaro tenore letterale" del testo, sia sotto l'aspetto della "comune intenzione delle parti", costituisce criterio ermeneutico che deve prevalere, quando riveli con chiarezza e univocità la volontà comune delle parti, al punto che non sussistano residue ragioni di divergenza tra il tenore letterale del negozio e l'intento effettivo dei contraenti. Il caso di specie riguarda l'impugnativa della sentenza della Corte di Appello di Venezia che, in accoglimento del gravame proposto dalla società ha riformato la pronuncia di primo grado che aveva accolto la domanda presentata dai lavoratori volta all'adeguamento ex art. 36 Cost della retribuzione loro corrisposta ex CCNL Cooperative Sociali parametrandola, invece al CCNL Assoambiente FISE.

La Corte di merito nell'esaminare l'art. 22 par. 14 del contratto intercorso tra le parti ha premesso che la clausola in oggetto faceva riferimento ai "servizi ambientali": essa dunque non indicava uno specifico contratto collettivo e quindi non poteva essere interpretata come riferita unicamente al CCNL Federambiente o Assoambiente, con la conseguente legittimità della applicazione da parte della appaltatrice del CCNL Cooperative sociali firmato da Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La Corte di merito ha ritenuto corretta l'applicazione del CCNL Cooperative Sociali valido per tutti i settori di intervento, e conseguentemente, che il contratto applicato, non trattandosi di contratto "pirata", non violava il disposto di cui all'art. 36 Cost., anche in considerazione della natura delle organizzazioni firmatarie.



La Corte di merito ha fondato il proprio convincimento sulla circostanza secondo cui tra gli obblighi dell'appaltatore vi era quello di assumere a tempo indeterminato gli addetti al servizio che erano stati impegnati fino al 31.3.2014 nello stesso servizio di raccolta rifiuti e che la clausola contrattuale prevedeva le eccezioni per le cooperative sociali di tipo B di non applicare altro contratto collettivo se non quello da Regolamento interno; evidenziando che non era pertinente il richiamo all'art. 7 c 4 del d.l. n. 248/2007 convertito il l. n. 31/2008 perché riguardante i soci lavoratori e non i dipendenti (quali erano gli odierni ricorrenti).

La sentenza della Corte di Appello di Venezia è stata impugnata davanti la Suprema Corte di Cassazione da tutti dai lavoratori e affidata a tre motivi cui ha resistito la Società Cooperativa Sociale.

La Suprema Corte nel ritenere fondato il primo motivo di censura ha considerato l'interpretazione dei giudici di seconde cure non conforme ai criteri esegetici stabiliti dal Codice civile, e non

esaustiva sia con riguardo all'esame della clausola del contratto speciale di appalto (art. 22 par. 14) di affidamento del servizio raccolta rifiuti, sia con riferimento alla reale volontà dei contraenti.

Sottolinea la Suprema Corte come il significato delle dichiarazioni negoziali non è un prius, ma l'esito di un processo interpretativo che non può arrestarsi al tenore letterale delle parole, ma deve considerare tutti gli ulteriori elementi, testuali ed extra testuali, indicati dal legislatore (Cass. 15 luglio 2016, n. 14432), anche secondo una interpretazione orientata dal criterio di buona fede, a norma dell'art. 1366 c.c., avuto riguardo allo "scopo pratico" perseguito dalle parti con la stipulazione del contratto, e quindi della relativa "causa concreta" (Cass. 17 novembre 2021, n. 34795; Cass. 25 gennaio 2022, n. 2173)

Nella fattispecie in esame, alla stregua di tali principi, dalla decisione della corte di merito non risulta così inequivocamente chiaro perché una committente (AC.AP.), che svolge la propria attività nell'ambito dei servizi ambientali (e che applica il CCNL Federambiente), stipuli un contratto di appalto in cui è chiaramente specificato che *"la società aggiudicataria deve osservare un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal CCNL del settore servizi ambientali"*, con la chiara intenzione, quindi, di

garantire, nell'affidamento del servizio di raccolta dei rifiuti una parità di trattamento in materia di gare pubbliche in ossequio all'osservanza del principio di concorrenza, mentre, poi, in realtà, la società aggiudicataria si ritenga libera di potere applicare anche un diverso contratto collettivo. Inoltre, aderendo a questa tesi, aggiunge al Suprema Corte, non è spiegato perché, qualora la suddetta clausola avesse consentito la applicazione anche di altro contratto collettivo sarebbe stato poi necessario inserire una seconda parte (in cui la committente accettava la applicazione di un CCNL. anche diverso dai "servizi ambientali"), che prevedesse una deroga della prima, e non invece ritenere che questa fosse unicamente una sua specificazione.

Ha inoltre evidenziato la Corte che in sede di legittimità, è stata già avvalorata in modo divergente da quella adottata dalla Corte territoriale, la interpretazione di una clausola contrattuale di un contratto speciale di appalto, formulata in termini sovrapponibili (Cass. n. 12279/2025) a quella del presente giudizio.

In relazione a quanto sopra, la Corte ha accolto il primo motivo di gravame cassando la sentenza in relazione al motivo accolto e rinviato alla Corte di Appello di Venezia in diversa composizione cui ha demandato di provvedere anche sulle spese.



## GIURISPRUDENZA

### LEGITTIMITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA E DELIMITAZIONE TERRITORIALE (T MILANO 2.4.2026)

Il patto di non concorrenza è un divieto di origine negoziale, stipulato per tutelare il datore di lavoro da una forma di concorrenza, posta in essere dal lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di patto di non concorrenza il lavoratore, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, ha la facoltà di intraprendere — in proprio o per conto di terzi — qualsiasi attività, anche in concorrenza con quella del datore di lavoro, salvo il divieto di divulgare le notizie che devono rimanere segrete o riservate, ex artt. 622 e 623 c. p.. Il patto di non concorrenza si configura come un contratto a titolo oneroso ed a prestazioni corrispettive, in forza del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di denaro (o altra utilità) al lavoratore e questi si obbliga, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere attività concorrenziale; si è in presenza di una obbligazione ad effetti differiti, in quanto il vincolo negoziale si perfeziona con la pattuizione, mentre l'effetto finale si realizza dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 2125 c. c. contiene la disciplina del patto di concorrenza, che ha natura inderogabile (Cass. n. 7835\2016), stabilendo limiti e condizioni per la sua validità.



In particolare, il patto è valido se: è redatto per iscritto; se prevede un corrispettivo specifico e congruo; non supera i cinque anni per i dirigenti e tre anni per gli alti lavoratori; i limiti di oggetto, di tempo e di luogo sono definiti o determinabili al momento della stipula.

La decisione in commento esamina il limite geografico, dichiarando la nullità del patto di non concorrenza in quanto “i limiti geografici devono risultare chiari e precisi sin dal momento della conclusione” del patto di non concorrenza, richiamando la giurisprudenza di legittimità (Cass., n. 13050/2025).

Nel caso in esame il patto di non concorrenza prevedeva la clausola di remotizzazione, essendo individuato quale limite geografico l'area geografica della Svizzera, del Lussemburgo ed in Italia, le Regioni Lombardia, Piemonte ed Emilia Romagna, “da intendersi riferito non solo con riferimento al luogo in cui venga fisicamente svolta l'attività, in qualunque forma, ma anche al luogo in cui essa produca in tutto o in parte i propri effetti, a prescindere” dalla “presenza fisica in tale luogo e a prescindere dalla sede dei soggetti concorrenti”.

Il Giudice milanese ha evidenziato che sono nulle le clausole che consentono una estensione territoriale del patto di non concorrenza troppo ampia o indeterminata, non essendo sufficienti formule generiche come “utilizzo della prestazione” o “produzione degli effetti, anche parziale”; ciò in quanto tali formulazioni, prive di un riferimento oggettivo, rendono il vincolo non prevedibile (in tal senso Trib. Trento 23 febbraio 2026, n. 23 e Trib. Roma 17 maggio 2019, n. 4745; in senso contrario Trib. Cremona, 3 marzo 2026; Trib. Bologna 17 febbraio 2026, n. 164, in quanto il limite di territorio deve essere contestualizza-

to nella realtà del lavoro digitale, identificandolo con il mercato di riferimento dell'impresa).

In base alla decisione in esame, il limite territoriale deve essere definito in modo chiaro, determinato e prevedibile fin dalla sottoscrizione, evitando clausole legate agli effetti dell'attività digitale; le clausole che estendono il vincolo agli effetti dell'attività lavorativa svolta tramite strumenti digitali o da remoto rischiano di rendere indeterminabile l'ambito geografico del divieto e, conseguentemente, di compromettere la validità dell'intero accordo.

In effetti, il vizio di nullità è ravvisabile quanto l'ampiezza del patto sia tale da comprimere l'applicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non salvaguardino un margine di attività coerente con la professionalità acquisita e sufficiente per il soddisfacimento delle esigenze di vita del lavoratore (Cass., n. 7835/2006).

I limiti devono essere specificatamente determinati, o quanto meno determinabili, al momento della sottoscrizione del patto di non concorrenza (Cass., n. 13050/2025; Cass., n. 11765/2025). In definitiva, "la determinabilità dell'ambito territoriale deve emergere direttamente dal testo contrattuale o da rinvii espressi a elementi oggettivi" (Cass. n. 1687/2020): non sono, quindi, legittimi i riferimenti aleatori o eventuali, come quelli basati su future decisioni unilaterali del datore o su dati aziendali non accessibili al lavoratore (Cass., n. 10679/2024 che ha evidenziato la nullità del patto di non concorrenza che pre-

veda la possibilità per il datore di lavoro di definire l'ambito territoriale all'atto della cessazione del rapporto di lavoro).

Del resto, l'estensione geografica del patto di non concorrenza deve essere proporzionata: all'attività dell'impresa; al mercato effettivamente presidiato; al ruolo ricoperto dal lavoro. Sul punto si è evidenziato che è nullo il patto caratterizzato da estensione territoriale eccessiva e corrispettivo economico oggettivamente basso per il lavoratore; ciò in quanto, per essere valido, il patto deve rispondere a criteri di equilibrio e ragionevolezza, non privando il lavoratore della possibilità concreta di esercitare liberamente e autonomamente la propria professionalità (Cass., n. 11765/2025).

## GIURISPRUDENZA

IL REQUISITO DELLA TEMPORANEITÀ  
NEL RAPPORTO DI LAVORO IN  
SOMMINISTRAZIONE  
(T BRESCIA 14.4.2026)

T BRESCIA  
14.4.2026



Con la sentenza in esame il Tribunale di Brescia si è pronunciato sul requisito della temporaneità della somministrazione respingendo il ricorso promosso dal lavoratore per la dichiarazione della illegittimità dei contratti di somministrazione intercorsi tra lo stesso e la società convenuta chiedendo la costituzione sin dall'inizio della prestazione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Nel caso di specie il lavoratore dopo aver ricostruito il proprio percorso lavorativo alle dipendenze della agenzia per il lavoro dapprima con contratti a tempo determinato a scopo di somministrazione e dal 1.9.2022 a tempo indeterminato, ha riferito di avere ininterrottamente lavorato in missione presso la società convenuta sin dalla data di assunzione fino al 31.1.2025 quando è stato posto in disponibilità ex art. 32 CCNL Agenzie per il Lavoro.

Ad avviso del ricorrente, essendo stato somministrato presso la convenuta ininterrottamente per 3 anni 3 mesi e 27 giorni, la somministrazione sarebbe stata nulla e/o annullabile e/o illegittima e/o inefficace e/o irregolare perché era evidente come non fosse stata determinata da esigenze temporanee, avendo lavorato per tutto il tempo nella stessa mansione per un arco temporale (39 mesi e 27 giorni) ben superiore a quello stabilito dalla legge per il ricorso al lavoro a termine.

La società si è costituita in giudizio eccependo in via preliminare la decadenza del ricorrente dalla impugnazione di qualsivoglia contratto antecedente al 30.12.2024 ex art. 32 c. 1 l. n. 183/2010, evidenziando che la necessità di processare gli ordini secondo le ampie oscillazioni ricollegate alla effettiva attività produttiva degli impianti comportava e tutt'ora comporta che la pianificazione della forza lavoro necessaria per evadere le commesse non potesse e non possa

che avvenire su base mensile o al massimo bimestrale.

La Società precisava altresì che al riguardo per far fronte a tale situazione, la Direzione dell'Azienda e la RSU dello stabilimento avevano sottoscritto un Accordo di secondo livello.

In particolare, le parti firmatarie stabilivano in materia di Somministrazione e Contratti a tempo determinato che *"l'Azienda si impegnavo ad informare la RSU circa le cause di ordine tecnico, organizzativo e produttivo o sostitutivo in somministrazione, staff leasing o a tempo determinato"* informazioni peraltro sempre fornite.

Il Giudice del Tribunale di Brescia ha ritenuto fondata l'eccezione di decadenza del ricorrente dalla impugnazione dei contratti e relative proroghe antecedente al 30.12.2024 ex art. 32 c. 1 l. n. 183/2010 poiché risultava una unica comunicazione inoltrata a mezzo pec.

Sul tema, è ormai consolidata l'orientamento di legittimità secondo il quale l'impugnazione stragiudiziale dell'ultimo di una serie di contratti in successione non si estende ai contratti precedenti, i quali devono essere autonomamente impugnati, anche qualora tra un contratto e l'altro non siano decorsi i 60 giorni utili per l'impugnativa.

Al riguardo come chiarito anche dalla Corte di Cassazione la decadenza dalla impugnativa può rilevare come antecedente storico che entra a





fare parte di una sequenza di rapporti valutabile in via incidentale dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, si da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104/CE come interpretata dalla Corte di Giustizia con sentenze del 14 ottobre 2020.

Nel caso di specie ha rilevato il Tribunale che la complessiva durata dell'attività espletata dal ricorrente non fosse di entità tale da manifestare siffatta situazione, anche in considerazione del fatto che il lavoratore aveva superato il limite di 24 mesi nella vigenza del regime transitorio cessato alla data del 30 giugno 2025, che permetteva di superare tale limite per i contratti di somministrazione a tempo determinato, nel caso di assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.

In particolare, osserva il Tribunale che solamente le missioni a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie effettuati a partire dal gennaio 2024 (data di entrata in vigore della L.203/2024) rientrano nel computo dei

24 mesi. Al contrario i periodi di missione precedenti al 12 gennaio 2025 non vengono considerati nel computo del limite massimo.

Pertanto, nel caso di specie trattandosi di missione già avviata alla data di entrata in vigore della nuova disciplina, l'intervenuto superamento dei 24 mesi non consente di ottenere l'assunzione a tempo indeterminato presso l'utilizzatore.

Il Giudice ha ritenuto condivisibile l'interpretazione del Tribunale di Bari in merito alla diversa situazione dei lavoratori somministrati a tempo determinato che siano assunti a tempo indeterminato dalla agenzia di lavoro interinale, rispetto ai somministrati con contratto a tempo determinato in quanto "La parità di trattamento assicurata agli interinali, in ogni caso, è accompagnata da eccezioni: una deroga alla parità di trattamento retributiva (preannunciata, come visto, dal 15° considerando) è, ad esempio, prevista nei confronti dei lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato dall'agenzia che 'continuino a essere retribuiti nel periodo che intercorre tra una missione e l'altra (cfr. Trib. Bari, 17.9.2025).

Si tratta quindi di lavoratori che non possono certo considerarsi precari essendo titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che li tutela espressamente anche nel caso in cui vengano meno le richieste da parte delle imprese utilizzatrici ponendo a carico della datrice di lavoro l'obbligo di mantenere comunque il posto di lavoro per un ben determinato periodo e di riconoscere una retribuzione seppur inferiore.

Infatti il suddetto meccanismo ha consentito al ricorrente, una volta cessata l'attività presso la resistente al 31 gennaio 2025, di essere mandato in missione dall'agenzia interinale presso la Società S.p.A a partire dal 7.2.2025 ove ha lavorato quantomeno sino alla fine di agosto 2025 come allegato dalla parte convenuta e non contestato. Alla luce di quanto sopra, il Tribunale ha respinto il ricorso con compensazione delle spese di lite.

## INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

D.L. 7.5.2026,  
N.96



2

CIRCOLARE INPS  
14.5.2026, N. 55



3

CIRCOLARE INPS  
14.5.2026, N. 56



4

CIRCOLARE INPS  
14.5.2026, N. 57



5

CASS. 14.5.2026  
N. 14165



6

CASS. 11.5.2026  
N. 13722



7

CASS. 11.5.2026  
N.13724



8

CASS. 27.4.2026  
N. 11270



9

T MILANO 2.4.2026



10

T BRESCIA 14.4.2026



## DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

15  
MAGGIO  
2026

### WEBINAR

L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA  
UE 2023/970 ALLA LUCE DELLO  
SCHEMA DEL D.LGS. 30 APRILE 2026

Venerdì 15 maggio 2026 - ore 11:00 - 12:30



# MMBA

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

*Maresca, Morrico, Boccia & Associati* svolge, dal 1979 e su tutto il territorio nazionale, una attività professionale mirata alla tutela degli interessi datoriali nel settore del diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale.

Lo Studio fornisce una offerta integrata di assistenza legale per supportare i clienti nelle scelte organizzative **aziendali**, di gestione del personale, nelle relazioni sindacali e nei rapporti istituzionali, nonché nella gestione del contenzioso del lavoro, sindacale e previdenziale.



## Join Us on LinkedIn

Novità e approfondimenti sui principali temi legali, oltre a informazioni su webinar ed eventi formativi. Uno spazio pensato per offrire contenuti utili, spunti pratici e mantenere un dialogo costante.



Lo Studio si compone di una struttura di **professionisti esperti** in diritto del lavoro e delle relazioni industriali che si colloca in una posizione di primo piano nel panorama italiano grazie alla riconosciuta e consolidata esperienza maturata.

## Indirizzo Sede

Via Luigi Giuseppe Faravelli, 22 - Roma  
00195  
Telefono: +39 06 377101

## Fax

(+39) 06 37512033 - (+39) 06 37710351

## Email

segreteria@mmba.it



[www.mmba.it](http://www.mmba.it)



## Crediti Fotografici

Le immagini sono utilizzate a fini illustrativi e possono provenire da AI o da archivi royalty free/Creative Commons.

Designed by PRINGO®