



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.2
MAGGIO 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

GIURISPRUDENZA

C COST. 30 APRILE 2026 N. 60

ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DELLA LEGGE REGIONALE DELLA TOSCANA CHE PREVEDE UN CRITERIO PREMIALE PER L'APPALTATORE OVE APPLICHI UN TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

CASS. 4 MAGGIO 2026, N. 12547

DEMANSIONAMENTO E MOBBING

CASS. 30 APRILE 2026, N. 11929

LICENZIAMENTO INGIURIOSO E RITIRO DEL BADGE AZIENDALE

CONS. STATO 24 APRILE 2026, N. 3209

IL SUPERMINIMO NELLA NOZIONE DI EQUIVALENZA ECONOMICA DEI TRATTAMENTI STABILITI DA CONTRATTI COLLETTIVI NELLA PROCEDURA DI APPALTO PUBBLICO

CASS. 24 APRILE 2026, N. 10976

SUI PERMESSI EX L. N. 104/1992: COABITAZIONE E CONVIVENZA

CASS. 21 APRILE 2026, N. 10559

TRASFERIMENTO DI SEDE, DIMISSIONI E DIRITTO ALLA PERCEZIONE DELLA NASPI

TRIB. ROMA 15 APRILE 2026

LEGITTIMITÀ DELLA CLAUSOLA DI STABILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

TRIB. UDINE 13 APRILE 2026

SULLA LEGITTIMITÀ DELLA COMUNICAZIONE DEL PROLUNGAMENTO DELL'ASSENZA TRAMITE MESSAGGIO WHATSAPP

15

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

16

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

GIURISPRUDENZA

ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DELLA LEGGE REGIONALE DELLA TOSCANA CHE PREVEDE UN CRITERIO PREMIALE PER L'APPALTATORE OVE APPLICHI UN TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO (C COST. 30 APRILE 2026 N. 60)

Appena qualche mese fa, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 188/2025, aveva "salvato" una legge regionale della Puglia che aveva introdotto l'obbligo di inserire nei bandi di gara una clausola che garantisse un salario minimo di 9 euro l'ora per i lavoratori impiegati negli appalti regionali. Con la sentenza n. 60 di quest'anno invece, la stessa Corte ha dichiarato l'incostituzionalità della legge n. 30 del 2025 della Regione Toscana nella parte in cui aveva previsto un criterio premiale nei bandi di gara, mediante l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo alle candidate che garantissero ai propri dipendenti una retribuzione uguale o superiore a 9 euro lordi l'ora.

Nel primo caso, a prevalere è stata una considerazione di rito, e la pronuncia quindi è stata di "inammissibilità", in quanto la Consulta ha ritenuto non sussistenti i motivi di impugnazione, fondati sulla violazione delle lettere l) ed m) dell'art. 117 Cost. (sostanzialmente, violazione della competenza statale in materia di ordinamento civile e di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali).



Nel merito, comunque, in qualche modo affrontato con obiter dicta, si sottolineava la limitatezza territoriale di efficacia della legge e la collocazione dell'obbligo nella procedura di gara.

La materia è certamente molto complessa, soprattutto alla luce della evoluzione del diritto della UE e delle misure nazionali in tema di protezione degli interessi economici dei lavoratori inserite nella legge sugli appalti pubblici, in particolare nell'art. 11 del cd. Codice degli appalti pubblici (d. lgs. 26/2023), e i differenti interventi della Corte Costituzionale saranno certamente oggetto di studi approfonditi e di ulteriori interventi.

In questa breve segnalazione, ci limitiamo ad evidenziare come nel caso della legge toscana l'impugnativa del Governo italiano si sia concentrata su una differente censura, consistente nella violazione del medesimo art. 117 Cost., ma con riferimento alla lettera e), che assegna alla competenza esclusiva dello Stato la materia della «tutela della concorrenza».

La Corte accenna innanzi tutto ad un elemento di differenziazione tra la legge della R. Puglia e quella della R. Toscana (e quindi anche delle proprie pronunce), affermando che «Trattandosi (nel caso della legge toscana, n.d.r.) di un criterio premiale, esso non delimita direttamente i requisiti di accesso alla gara, ma opera nella fase di valutazione delle offerte».

C COST. 30 APRILE
2026 N. 60



Accoglie quindi la questione di costituzionalità, con una motivazione composita e complessa, che nella sua ragione essenziale, si basa sul principio delle necessità di una disciplina uniforme nel territorio nazionale in materia di concorrenza, che si può riassumere in questo passaggio: «L'ambito dei contratti pubblici, in effetti, manifesta in maniera più intensa l'esigenza di uniformità di disciplina, che questa Corte ha ricondotto soprattutto alla nozione di

concorrenza "per il mercato", in quanto riflesso di quella operante a livello unionale e volta a consentire la piena apertura del mercato e il libero esplicarsi della capacità imprenditoriale e della competizione tra imprese.

Per queste ragioni, costituisce affermazione costante nella giurisprudenza costituzionale quella che la disciplina delle procedure di gara, la regolamentazione della qualificazione e selezione dei concorrenti, delle procedure di affidamento e dei

criteri di aggiudicazione sono riconducibili alla materia della tutela della concorrenza di competenza legislativa esclusiva statale, in quanto mirano a garantire che le medesime si svolgano nel rispetto delle regole concorrenziali e dei principi unionali della libera circolazione delle merci, della libera prestazione dei servizi, della libertà di stabilimento, nonché dei principi costituzionali di trasparenza e parità di trattamento (sentenza n. 4 del 2022), che traducono e affiancano i principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa presidiati dall'art. 97 Cost. (ancora, sentenza n. 401 del 2007).

Nello specifico ambito della contrattualistica pubblica, pertanto, l'uniformità rappresenta, in quanto tale, un criterio da osservare, perché differenti normative regionali sono suscettibili di creare dislivelli di regolazione, produttivi di barriere territoriali (sentenze n. 80 del 2025, n. 174 del 2024 e n. 23 del 2022, tutte con richiamo alla sentenza n. 283 del 2009)»

GIURISPRUDENZA

DEMANSIONAMENTO E MOBBING

(CASS. 4 MAGGIO 2026, N. 12547)

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione trae origine da un mutamento di mansioni, disposto da una società nei confronti di un proprio dipendente, impiegato all'interno di un supermercato ed affetto da rilevanti problemi di salute, a causa dei quali, secondo il giudizio espresso dal medico competente, era stata sconsigliata l'assegnazione a reparti che comportassero la necessità di ingresso in celle frigorifere.

Il lavoratore aveva censurato il mutamento di mansioni, disposto nei suoi confronti, sostenendo di essere stato illegittimamente demansionato, lamentando anche di essere vittima di mobbing, in quanto oltre al demansionamento illegittimo, era stato destinatario nel tempo di una serie di comportamenti persecutori e vessatori. Sulla base di tali deduzioni il lavoratore aveva rivendicato il diritto ad ottenere il risarcimento dei danni subiti.



[CASS. 04.05.2026](#)
[N. 12547](#)



Le domande, rigettate in primo grado dal Tribunale di Massa, erano state accolte, all'esito del gravame, dalla Corte d'Appello di Genova che, sulla base delle prove testimoniali raccolte e della CTU medico legale espletata, aveva riconosciuto al lavoratore il diritto al risarcimento del danno biologico (liquidato in euro 13.563,81) e del danno alla professionalità (commisurato al 10% della retribuzione di base).

Avverso detta sentenza la società datrice di lavoro ha proposto ricorso per cassazione, respinto dalla Corte di Cassazione con ordinanza n. 12547/2026, con cui sono state confermate integralmente le conclusioni cui era pervenuta la Corte d'Appello di Genova.

In particolare, per quanto concerne il demansionamento, la Corte di Cassazione ha ricordato che, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008, in caso di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, il datore di lavoro "adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza". Conseguentemente, come puntualizzato dalla Corte, il datore di lavoro ha l'obbligo, in via principale, di assegnare il lavoratore a nuove mansioni equivalenti, quanto al livello inquadramentale, a quelle precedenti e compatibili con il suo stato di salute; solo ove ciò non sia possibile, il datore di lavoro – su cui grava integralmente l'onere probatorio – può legittimamente assegnare il lavoratore a mansioni inferiori.

Nel caso in esame, a fronte della assegnazione del lavoratore a compiti di livello inferiore rispetto al suo inquadramento, la Corte di Cassazione ha rilevato che la prova circa una impossibilità di una assegnazione del lavoratore a mansioni di pari livello inquadramentale, non era stata fornita.

La Corte di Cassazione ha, poi, sottolineato che il demansionamento, ove accompagnato da altri comportamenti illegittimi, può integrare anche la fattispecie del mobbing; fattispecie che, nel caso di specie, era stata riconosciuta sussistere, in quanto il lavoratore risultava essere stato vittima di una serie di condotte illegittime (ingiustificata ed eccessiva attività di controllo; disparità di trattamento rispetto ai colleghi; continui e immotivati richiami; immotivata negazione di permessi) che, valutate unitamente al demansionamento, sono state ritenute prova di un intento persecutorio e causa del danno alla salute da lui subito.

La decisione della Corte di Cassazione si pone in continuità con i principi già in precedenza espressi dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui, nell'inciso "ove possibile", contenuto nell'art. 42, del D.Lgs. n. 81/2008 si contempera "il conflitto tra diritto alla salute ed al lavoro e quello al libero esercizio dell'impresa, ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di ricercare - anche in osservanza dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto - le soluzioni che, nell'ambito del piano organizzativo prescelto, risultino le più convenienti ed idonee ad assicurare il rispetto dei diritti del lavoratore e lo grava, inoltre, dell'onere processuale di dimostrare di avere fatto tutto il possibile, nelle condizioni date, per l'attuazione dei detti diritti" (in tal senso, cfr. Cass. civ., sez. lavoro, sent. 9 marzo 2021, n. 6497).

Altresì, la giurisprudenza ha da tempo affermato il principio, secondo cui integra mobbing lavorativo la condotta del datore o dei superiori gerarchici caratterizzata da una pluralità di comportamenti sistematici e prolungati connotati da intento vessatorio (cd. animus nocendi) (cfr. Cass. civ., sez. lavoro, ord. 20 gennaio 2020, n. 1109).



GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO INGIURIOSO E RITIRO DEL BADGE AZIENDALE (CASS. 30 APRILE 2026 N. 11929)

La vicenda oggetto di esame da parte della Corte di Cassazione trae origine da tre licenziamenti disposti da una società nei confronti di un lavoratore nell'arco di pochi mesi (di cui due per ragioni disciplinari e uno per giustificato motivo oggettivo). Essendo i licenziamenti stati tutti dichiarati illegittimi in sede giudiziaria, il lavoratore aveva proposto un ulteriore giudizio con cui, sul presupposto della natura ingiuriosa dei licenziamenti, aveva rivendicato il preteso diritto ad un risarcimento del danno non patrimoniale.

Nello specifico, la natura ingiuriosa era stata invocata dal lavoratore, oltre che in ragione della reiterazione e accertata illegittimità dei licenziamenti, in considerazione della notorietà che tali licenziamenti avrebbero avuto nell'ambiente di lavoro a causa del ritiro del suo badge di accesso all'area dello stabilimento al quale era addetto.

La domanda del lavoratore era stata accolta in primo grado, e confermata in sede di appello dalla Corte d'Appello di Bologna, con riconoscimento, in suo favore, della somma di 50.000,00 Euro a titolo di risarcimento del danno.



CASS. 30 APRILE
2026 N. 11929



Avverso la sentenza della Corte d'Appello di Bologna la società datrice di lavoro ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione dei giudici di merito, per avere ritenuto ingiuriosi i licenziamenti sull'assunto che questi erano stati intimati in modo ripetuto e sulla base di presupposti rilevatisi poi infondati, ma omettendo di considerare che nulla era stato provato dal lavoratore con riguardo al profilo attinente alla forma o pubblicità di carattere offensivo data al provvedimento espulsivo, pur trattandosi di profili costitutivi del diritto ad un ulteriore risarcimento del danno rispetto a quello previsto (e già riconosciuto al lavoratore) dalle norme di tutela avverso i licenziamenti illegittimi.

Con ordinanza del 30 aprile 2026, n. 11929, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso proposto dalla società datrice di lavoro. Al riguardo la Corte di Cassazione ha ricordato che il risarcimento del danno previsto dalle norme di tutela avverso i licenziamenti illegittimi non esclude il diritto del lavoratore al risarcimento di ulteriori danni (es. alla professionalità o alla immagine) causati dal licenziamento. Detti danni, tuttavia, devono essere provati e, in particolare, l'eventuale diritto al risarcimento del danno da licenziamento ingiurioso, lesivo della dignità e dell'onore del lavoratore, presuppone che il lavoratore provi la sussistenza di particolari forme o modalità offensive oppure la sussistenza di eventuali forme ingiustificate e lesive di pubblicità date

dal datore di lavoro al provvedimento di licenziamento. Applicando tali principi al caso in esame, la Corte di Cassazione ha rilevato che il lavoratore aveva totalmente omesso di introdurre nel processo le necessarie allegazioni volte a far emergere la configurabilità del preteso danno da licenziamento ingiurioso. Tali allegazioni, in particolare, non potevano ritenersi soddisfatte dall'avvenuto ritiro del badge aziendale per l'entrata nello stabilimento. Difatti, come osservato dalla Corte, la diffusione della notizia del licenziamento che ne era conseguita, non era stata determinata da un illegittimo comportamento datoriale, bensì "da un dato oggettivo ossia dalla "necessità" (automaticamente determinata dal recesso dal rapporto di lavoro) di ritirare il badge per l'entrata nello stabilimento".

Tenuto conto di tali circostanze, la Corte di Cassazione ha cassato la sentenza impugnata e, decidendo nel merito ex art. 382, comma 2, c.p.c., ha rigettato integralmente la domanda di risarcimento del danno da licenziamento ingiurioso proposta dal lavoratore.

La pronuncia in esame si pone in perfetta continuità giuridica con il principio consolidato della Corte di Cassazione, secondo cui il carattere ingiurioso del licenziamento – che, in quanto lesivo della dignità del lavoratore, legittima un autonomo risarcimento del danno – non si identifica con la sua illegittimità, ma richiede l'allegazione e prova, da parte del lavoratore, di particolari forme o modalità offensive del recesso (cfr. Cass. civ., sez. lavoro, ordinanza 10 giugno 2024, n. 16064; Cass. civ., sez. lavoro, sentenza 19 novembre 2015, n. 23686).



GIURISPRUDENZA

IL SUPERMINIMO NELLA NOZIONE DI EQUIVALENZA ECONOMICA DEI TRATTAMENTI STABILITI DA CONTRATTI COLLETTIVI NELLA PROCEDURA DI APPALTO PUBBLICO
(CONS. STATO 24 APRILE 2026, N. 3209)

La sentenza emessa dal supremo Collegio della giustizia amministrativa affronta un particolare aspetto di quella norma fondamentale di tutela economica dei dipendenti degli appaltatori che è l'art. 11 del Codice dei contratti pubblici (d. lgs. 36/2026), il quale impone al contraente privato di applicare il Ccnl indicato dalla stazione appaltante sulla base dell'attività da affidare, o, in alternativa di applicare quello scelto dal fornitore, purché "equivalente" al primo.

Come è noto, la nozione di equivalenza tra differenti "tutele" e trattamenti economici assicurati da due differenti contratti collettivi è questione tutt'altro che semplice da dipanare per l'interprete. E non è un caso se al momento si registrano ancora delle applicazioni oscillanti, soprattutto in considerazione del fatto che la retribuzione ha una struttura complessa nella maggior parte dei contratti collettivi, e non si presenta come un semplice e unico dato numerico.

Uno dei tanti temi controversi è quello dei superminimi. Su questo elemento retributivo accessorio, che costituisce come è noto una parte eccedente la retribuzione tabellare, si sono registrate delle pronunce non sempre concordi nella giurisdizione amministrativa.

Secondo una interpretazione prevalente, il raffronto dei trattamenti economici dei contratti collettivi deve essere condotto sui soli «elementi fissi della retribuzione tabellare» (TAR Emilia-Romagna pronuncia n. 325/2026) e non su non su trattamenti economici fattuali, quali il riconoscimento di superminimi, tra l'altro estranei al contratto collettivo (TAR Lazio n. 5361/2026; TAR Lazio n. 5364/2026).

Ma non sono mancate le voci apparentemente contrarie, sebbene minoritarie, che hanno invece posto l'accento sul fatto che superminimi "non assorbibili" ed obbligatori per l'appaltatore (TAR Sardegna pronuncia n. 611/2026) e riconosciuti in misura fissa e continuativa per tutta la durata dell'appalto (TAR Campania n. 7073/2025) siano in grado di soddisfare l'obbligo previsto dal detto art. 11, Codice dei contratti pubblici. Sembra che il Consiglio di Stato, nella pronuncia che qui si annota, abbia optato per l'interpretazione "maggioritaria", negando al superminimo la qualità di elemento retributivo utile ai fini del giudizio di equivalenza tra trattamenti dei differenti contratti collettivi. A ben guardare, tuttavia, potrebbe non essere del tutto appropriato attribuire alla pronuncia in parola una valenza generale. Nel caso sottoposto al giudizio del Consiglio di Stato, infatti, che ha confermato la sentenza impugnata, emessa dal TAR Puglia, il superminimo aveva due qualità che ne hanno segnato il destino.

In primo luogo, l'art. 19 del Ccnl Aninsei che l'appaltatore – conteggiando i superminimi – aveva dichiarato equivalente a quello indicato nel bando di gara, qualifica per l'appunto il superminimo come un elemento «eventuale» della retribuzione.

Inoltre, i superminimi erano stati denunciati come assorbibili dall'appaltatore candidato, talché sarebbero stati soggetti a riduzione nel corso del rapporto di lavoro, in caso di aumenti contrattuali.

Tali circostanze hanno avuto un peso nella pronuncia, poiché ribadisce il Consiglio di Stato nella sentenza qui annotata, «ai sensi dell'art. 4 dell'allegato I.01, secondo cui: "La valutazione di equivalenza economica dei contratti è effettuata in relazione alle componenti fisse della retribuzione globale annua", ai fini dell'equivalenza delle tutele economiche possono considerarsi solo le parti fisse della retribuzione».

Sembrerebbe quindi che non sia tanto il superminimo nella sua essenza ad essere inidoneo ad una comparazione dei trattamenti ex art. 1 Codice dei C.P., quanto il fatto che esso non si presenti, in forza di una previsione generale di regolamento o di accordo collettivo, come una componente fissa della retribuzione in tutta la fase di esecuzione dell'appalto.

La strada per avere certezze sulla applicazione del complesso apparato di tutela predisposto dall'art. 11 citato sembra ancora lunga.



GIURISPRUDENZA

SUI PERMESSI EX L. N. 104/1992: COABITAZIONE E CONVIVENZA

(CASS. 24.4.2026, N. 10976)

Con ordinanza 24 aprile 2026, n. 10976, la Corte di cassazione ha evidenziato che la mera coabitazione sotto lo stesso tetto non è sufficiente per usufruire dei permessi retribuiti previsti dalla L. n. 104/1992, a meno che non sussista un vincolo di parentela, affinità, coniugio o di convivenza more uxorio, espressamente riconosciuto dalla legge. La vicenda riguarda una lavoratrice che, dal 2007 al 2011, ha beneficiato dei permessi retribuiti per assistere un disabile grave convivente, che nello specifico era il cugino del marito. L'Inps, verificata l'assenza di legami di parentela, affinità, coniugio da parte della lavoratrice con l'assistito, nei termini prescritti dall'art. 33, terzo comma, L. n. 104/1992, secondo la formulazione della norma all'epoca vigente, ha revocato i permessi e avviato il recupero delle somme in precedenza erogate.

Avverso la sentenza della Corte di appello di Cagliari sez. distaccata di Sassari, che ha confermato la sentenza del Tribunale di Tempio Pausania, di rigetto del ricorso proposto dalla lavoratrice, la stessa è ricorsa in cassazione invocando, a sostegno delle proprie ragioni, la sentenza della Corte costituzionale n. 213 del 2016, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 nella parte in cui non include il "convivente" tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi mensili retribuiti per l'assistenza alla

persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

La vicenda offre lo spunto alla Suprema Corte per puntualizzare i requisiti necessari per accedere ai permessi retribuiti di cui alla L. 104/1992, evidenziando che i tre giorni di permesso mensile – secondo la norma al tempo vigente – spettano esclusivamente a chi assiste il coniuge, ai parenti o affini entro il 2° grado (estendibile al 3° grado solo in casi eccezionali come genitori anziani o invalidi).

In tale prospettiva, il Giudice di legittimità ha precisato che la sentenza della Consulta del 2016 ha sì previsto la possibilità che dei permessi mensili ne possano godere i conviventi, ma intendendo riferirsi esclusivamente alla convivenza more uxorio, dunque ad un legame di coppia stabile e duraturo in virtù del quale siano spontaneamente e volontariamente assunti reciproci impegni di assistenza morale e materiale, che ai fini della fruizione dei permessi della L. n. 104/1992, viene di fatto equiparata al rapporto di coniugio.

Di contro, ha precisato ancora la Suprema Corte, esula dal perimetro delineato dalla Corte costituzionale, la situazione in cui si è trovata la ricorrente, di "mera coabitazione", seppure stabile, con un soggetto invalido, al di fuori, però, di un rapporto di coniugio o di convivenza more uxorio o di parentela o affinità nei termini prescritti dalla legge.

Il punto centrale della decisione risiede quindi nella distinzione tra coabitazione e convivenza di fatto, implicitamente presente anche nel testo dell'art. 33, 3 c., L. n. 104/1992, come modificato dal D. Lgs. n. 105/2022 che, al fine di adeguare la norma a quanto statuito dalla Corte costituzionale, ha previsto che il soggetto assistito debba essere coniuge, parte di un'unione civile, ovvero convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma



36, L. n. 76/2016 che, per l'appunto, definisce "conviventi di fatto": "due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile".

GIURISPRUDENZA

TRASFERIMENTO DI SEDE, DIMISSIONI E DIRITTO ALLA PERCEZIONE DELLA NASPI (CASS. 21.4.2026. N. 10559)

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione trae origine dalla domanda di una dipendente che, a seguito di dimissioni dovute al trasferimento della sede lavorativa, riteneva di aver diritto all'indennità di disoccupazione essendo le dimissioni state rassegnate per giusta causa.

La Corte d'Appello di Genova aveva riformato la decisione del Tribunale di primo grado che aveva rigettato la domanda avanzata dalla lavoratrice in ordine al suo diritto di ottenere l'indennità di disoccupazione.

In particolare, la Corte d'Appello di Genova nel dare rilevanza alle condizioni che rendono la perdita dell'occupazione "involontaria" e, quindi, tutelabile, aveva ritenuto che il trasferimento ad altra sede aziendale distante oltre 50 km dalla residenza o raggiungibile in più di 80 minuti con mezzi pubblici configurasse una variazione significativa delle condizioni di lavoro, tale da rendere involontaria la perdita dell'occupazione e radicare il diritto alla NASpi anche in caso di risoluzione consensuale o dimissioni. Avverso il provvedimento reso dalla Corte Territoriale ha proposto ricorso per cassazione l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale eccependo l'errore della sentenza con unico motivo di ricorso ritenendo che la Corte d'Appello di Genova avesse omesso l'accertamento dell'esistenza delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che avevano determinato il trasferimento, del grave inadempimento del datore

In tale prospettiva, la Corte di cassazione ha espressamente riconosciuto non irragionevole la scelta del legislatore di circoscrivere la fruizione del beneficio nell'ambito delle relazioni familiari, ritenendo l'estensione richiesta dalla ricorrente incompatibile sia con il portato della sentenza della Corte costituzionale sia con la ratio della L. n. 104/1992.

di lavoro e dell'intollerabilità della prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Inoltre, l'istituto previdenziale ha evidenziato, a sostegno del motivo di censura, che la natura involontaria della disoccupazione debba escludersi nel caso in cui il lavoratore si ponga volontariamente in uno stato di disoccupazione come nel caso di specie.

Con la predetta sentenza, quindi, la Corte di Cassazione ha stabilito che il trasferimento ad altra sede, anche se oltre 50 km, non garantisce automaticamente la NASpi, richiedendo la prova dell'illegittimità della decisione datoriale.

Il lavoratore, per ottenere l'indennità, deve dimostrare che il trasferimento sia privo di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, ovvero che sussista un grave inadempimento del datore di lavoro tale da rendere intollerabile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

CASS. 21.4.2026

N. 10559



GIURISPRUDENZA

LEGITTIMITÀ DELLA CLAUSOLA DI STABILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO (TRIB. ROMA 15.4.2026)

Il Tribunale di Roma ci ricorda uno dei limiti invalicabili del patto di stabilità nei rapporti di lavoro. Anche se dalla sentenza non emerge con chiarezza, nel caso trattato dalla decisione in osservazione il patto di stabilità – che come è noto consiste in una limitazione della facoltà di recesso per una o per entrambe le parti del rapporto di lavoro – oltre a gravare solamente sul lavoratore, circostanza di per sé non illegittima a date condizioni, non aveva un sinallagma in grado di giustificare il vincolo imposto.

I requisiti di legittimità del patto di stabilità sono stati elaborati da una giurisprudenza piuttosto consolidata, benché poi in concreto l'applicazione di tali requisiti sia operazione tutt'altro che pacifica. In ballo c'è la necessità di preservare il diritto di recesso, che non è insopprimibile ed è disponibile, purché siano rispettati per l'appunto alcuni requisiti previsti nel segno della bilateralità delle obbligazioni, con particolare riguardo alla posizione debole del lavoratore.



La limitatezza nel tempo e la corrispettività costituiscono i principali temi su cui si confronta la legittimità del patto.

Riguardo alla corrispettività occorre dire che essa è ammessa con ampia casistica dalla giurisprudenza. Si afferma infatti che «può consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti, ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, consistente in una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore. La corrispettività, infatti, deve essere valutata rispetto al complesso dei diritti e degli obblighi che identificano la posizione contrattuale di ciascuna parte» (Cass. 14457/2017).

Per esempio, lo stesso Tribunale di Roma (sentenza 9 febbraio 2024) ha riconosciuto la legittimità di una clausola di durata minima garantita inserita in un contratto di apprendistato in base alla quale, nell'ipotesi di dimissioni prive di giusta causa, il lavoratore era tenuto a rimborsare i costi della formazione sostenuti dal datore di lavoro.



Anche l'applicazione di una penale è legittima se rispetta i requisiti fondamentali del patto di stabilità e della disciplina della penale (art. 1382 e seguenti c.c.; nella sentenza in commento, per un refuso viene indicato l'art. 1362 c.c.).

Al riguardo occorre ricordare che la penale non può essere eccessivamente onerosa, tanto da «incidere in misura significativa sulla normale facoltà di recedere di una delle parti, limitandola fortemente, ed eludendo, per tale via, il principio imperativo della parità delle parti medesime nella materia del recesso» (Cass. 24478/2021, in questo caso applicato ad un contratto di agenzia, ma è principio di carattere generale).

A monte di tutto, come si è detto, deve però situarsi la bilateralità proporzionata dei sacrifici corrispettivi. Bilateralità che nel caso in esame è mancata. Cosicché il Tribunale di Roma ha ritenuto di dovere affermare quanto segue «quanto alla clausola di stabilità, atteso che la tutela del datore di lavoro per l'ipotesi di dimissioni prive di giusta causa è garantita dal preavviso ovvero dalla relativa indennità contrattuale, la previsione di una clausola penale in favore del solo datore di lavoro determina un'ingiustificata sproporzione nella tutela contrattuale riconosciuta alle parti in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato laddove la parte oggettivamente esposta al maggiore pregiudizio è il lavoratore e non già il datore di lavoro tenuto conto della natura di credito alimentare della retribuzione».



GIURISPRUDENZA

SULLA LEGITTIMITÀ DELLA COMUNICAZIONE DEL PROLUNGAMENTO DELL'ASSENZA TRAMITE MESSAGGIO WHATSAPP (TRIB. UDINE 13.4.2026)

Con la sentenza in commento, il Giudice del lavoro di Udine affronta in modo puntuale il tema della validità del messaggio WhatsApp quale mezzo idoneo a comprovare l'adempimento dell'obbligo di comunicazione.

Nel caso di specie, una lavoratrice, impossibilitata a riprendere servizio al termine di un periodo di ferie richiesto per accertamenti sanitari, comunicava la prosecuzione dell'assenza mediante messaggio WhatsApp indirizzato a un referente aziendale. Il datore di lavoro, richiamando procedura interna relativa a modalità formale di comunicazione delle assenze (comunicazione via mail, preferibilmente seguita da una telefonata al referente aziendale per conferma della presa visione e conoscenza da parte di quest'ultimo), qualificava l'assenza come ingiustificata e irrogava una sanzione disciplinare conservativa (due giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione).

Con la pronuncia in esame, il Tribunale di Udine ha annullato la sanzione disciplinare, rilevando in primo luogo l'effettiva ricezione della comunicazione, posto che il messaggio WhatsApp era pervenuto al referente aziendale e non era stato contestato nella sua autenticità. In tale messaggio, la lavoratrice aveva esplicitato le ragioni dell'assenza e la sua prosecuzione e, in concreto, non si era verificato alcun pregiudizio organizzativo, poiché il datore di lavoro era stato posto nella condizione di conoscere tempestivamente l'impedimento della dipendente e di organizzare, di conseguenza, l'attività lavorativa. In tale prospettiva, il Tribunale di Udine ha valorizzato il raggiungimento dello scopo informativo, ritenendo recessivo il mancato rispetto delle modalità formali previste dall'azienda.



La decisione si inserisce nel solco dei principi generali che governano lo svolgimento del rapporto di lavoro. L'obbligo di comunicare l'assenza trova fondamento nell'art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore) e negli artt. 1175 e 1375 c.c. (correttezza e buona fede).

Il Tribunale di Udine ha sostanzialmente riconosciuto che ciò che rileva, a tal fine, non è il mezzo utilizzato, ma la concreta idoneità della comunicazione a portare a conoscenza del datore di lavoro l'assenza e le sue ragioni. Ne deriva una lettura sostanzialistica dell'obbligo informativo, coerente con l'evoluzione tecnologica dei mezzi di comunicazione.

In tale prospettiva, la giurisprudenza della Corte di cassazione ha ormai pacificamente riconosciuto il valore probatorio dei messaggi WhatsApp, rilevando che sono riconducibili al novero dei documenti informatici ai sensi dell'art. 2712 c.c.; che le riproduzioni informatiche (come screenshot di chat) sono liberamente valutabili dal giudice ai sensi dell'art. 116 c.p.c. e che, se la parte contro cui sono prodotte non ne disconosce specificamente la conformità, fanno piena prova dei fatti rappresentati (cfr., in termini, Cass. civ., Sez. II, 18 gennaio 2025, n. 1254; Cass. civ., Sez. Unite, 27 aprile 2023, n. 11197; Cass. civ., Sez. I, 17 luglio 2019, n. 19155).

Il Tribunale di Udine, con la sentenza in commento, si è posto in continuità con tali principi attribuendo rilevanza decisiva al fatto che il datore di lavoro non ha contestato la provenienza, il contenuto e l'effettiva ricezione del messaggio WhatsApp e che la sollecitazione ad utilizzare la mail, seguita da una telefonata al referente aziendale, era prevista per assicurare la conoscenza dell'assenza da parte dei responsabili e così provvedere con la necessaria sostituzione; esigenza, nel caso in esame, comunque soddisfatta, come confermato dalla condotta del referente aziendale, che aveva riscontrato il messaggio WhatsApp della lavoratrice.

Peraltro, così operando, il referente aziendale aveva ingenerato nella dipendente "l'incolpevole convinzione della liceità della condotta tenuta".

In tale corretta prospettiva, il Giudice del lavoro di Udine ha infine sottolineato l'importanza della percezione soggettiva del lavoratore posto che, quando essa sia ragionevole e giustificata dal contesto, come nel caso in esame, impone di escludere la rilevanza disciplinare della condotta, in applicazione dei principi di buona fede e di tutela dell'affidamento.



INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

C COST. 30 APRILE
2026 N. 60



2

CASS. 4 MAGGIO 2026,
N. 12547



3

CASS. 30 APRILE 2026,
N. 11929



4

CONS. STATO 24
APRILE 2026, N. 3209



5

CASS. 24 APRILE 2026,
N. 10976



6

CASS. 21 APRILE 2026,
N. 10559



7

TRIB. ROMA
15 APRILE 2026



8

TRIB. UDINE
13 APRILE 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



Crediti Fotografici

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

Designed by PRINGO®