



# MMBA

STUDIO LEGALE  
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.4  
GIUGNO 2026  
LA NEWSLETTER MMBA  
STUDIO LEGALE

## EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

## PROVEDIMENTI LEGISLATIVI

### D. LGS. 7.5.2026, N. 91

ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 2024/1499 E 2024/1500 SUGLI ORGANISMI PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE

04

## GIURISPRUDENZA

### CASS, 26.5.2026 N.16305

LIMITI ALL'ORARIO DI LAVORO E RISARCIMENTO DEL DANNO

### CASS. 25.5.2026 N.16214

LICENZIAMENTO, CONTROLLO A DISTANZA E "FONDATA SOSPETTO"

### CASS. 11.5.2026 N.13731

L'EFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO ATTRAVERSO LA POSTA ELETTRONICA ORDINARIA

### CASS. 5.5.2026 N.12815

PROCEDURA PER IL RINNOVO DELLA RSU E REVOCA DA PARTE DI UNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE PROMOTRICE

### CASS. 3.5.2026 N.12415

LEGITTIMITÀ DEL PATTO DI NON CONCORRENZA E DELIMITAZIONE TERRITORIALE

### CASS. 27.4.2026 N.11380

LICENZIAMENTO COLLETTIVO E ONERI DI RICOLLOCAZIONE

### T. MILANO 21.4.2026

SULLA DISTINZIONE TRA SUCCESSIONE NELL' APPALTO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA

### T. VARESE 5.5.2026

LA NOZIONE DI GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO ENTRO L'ANNO DI ETÀ DEL FIGLIO

21

## MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

22

## MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

## PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI

ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE 2024/1499 E 2024/1500 SUGLI ORGANISMI PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA LE PERSONE  
(D. LGS. 7.5.2026, N. 91)

D. LGS. 7.5.2026,  
N. 91



## GIURISPRUDENZA

### LIMITI ALL'ORARIO DI LAVORO E RISARCIMENTO DEL DANNO

(CASS, 26.5.2026, N. 16305)

La sentenza n. 16305/2026 della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, riguarda una causa intentata da un lavoratore, Quadro aziendale di una rilevante società di distribuzione, innescata dal licenziamento per esaurimento del periodo di comportamento. Il lavoratore lamentava il superamento dell'orario di lavoro cd. ragionevole, con conseguente obbligo del pagamento dell'indennità di lavoro straordinario nonchè del connesso danno alla salute, con riflessi sulla legittimità del licenziamento stesso.

Nello specifico, il lavoratore ha lamentato l'imposizione di un carico di lavoro usurante, con orari che superavano il limite della ragionevolezza (circa 260 ore mensili), oltre alla concentrazione sulla sua persona di attività numerose e complesse. Ciò avrebbe determinato nel lavoratore l'insorgere di patologie psichiche, con conseguenti numerose assenze che hanno condotto al suo licenziamento per superamento del periodo di comportamento; licenziamento dichiarato nullo, nei giudizi di merito, per essere la malattia imputabile alla violazione degli obblighi di protezione ex art. 2087 c.c. da parte del datore di lavoro.

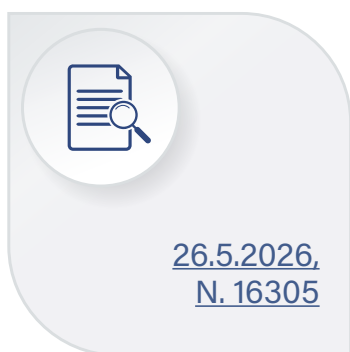
La Cassazione nell'affrontare il caso sottoposto alla sua attenzione ha, preliminarmente, svolto un'approfondita analisi dei principi di tutela della salute e della dignità del lavoratore in re-

lazione all'orario di lavoro osservato anche per qualifiche direttive, che risulta essere uno degli aspetti di maggiore interesse della sentenza in commento. La Corte ha, peraltro, evidenziato come in questi casi sia necessaria da parte del giudice di merito un'analisi sulla natura e gravosità delle mansioni svolte, altresì rilevando che, ove emergano gli estremi del lavoro usurante, al lavoratore debba essere riconosciuto il diritto a una retribuzione adeguata e alla tutela della sua integrità psicofisica.

Nel richiamare un orientamento ormai consolidato, la Corte ha ricordato che, pur se i quadri e i dirigenti sono esclusi dai limiti legali dell'orario di lavoro, tale esclusione non è assoluta. Esiste, infatti, un limite invalicabile fondato sulla tutela della salute (art. 32 Cost.) e della dignità del lavoratore (art. 36 Cost.), che consente al giudice di valutare la ragionevolezza della durata delle prestazioni richieste, in relazione alla natura delle mansioni e alle condizioni aziendali.

Nel ripercorrere i precedenti sul tema, il Supremo Collegio ha ricordato che per una ormai costante giurisprudenza di legittimità (su tutte da ultimo Cass. 18 maggio 2025, n. 13178) "il diritto al compenso per lavoro straordinario va comunque riconosciuto ai dipendenti con funzioni direttive in due casi: a) quando la contrattazione collettiva contempli un diverso orario normale di lavoro per il personale con detta qualifica, e tale orario venga in concreto superato;

b) se la durata della prestazione valichi comunque il limite di ragionevolezza, escluso ogni riferimento all'orario contrattualmente previsto per altre categorie di lavoratori (Cass. n. 4 del 1988; Cass. n. 7036 del 1986; Cass. n. 2595 del 1995; Cass. n. 2476 del 1997; Cass. n. 16050 del 2004; Cass. n. 3038 del 2011; Cass. n. 21253 del 2012; Cass. n.18161 del 2018)";



Ciò in quanto anche per il personale direttivo è riconosciuto il diritto al compenso per lavoro straordinario se la prestazione richiestagli "per la sua durata, superi - secondo un accertamento riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità - il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa ed usurante. Per questa peculiare ipotesi, deve essere valutato non tanto l'elemento quantitativo del numero delle ore lavorate, quanto l'elemento qualitativo relativo all'impegno fisico ed intellettuale richiesto al lavoratore (Cass. n.11929 del 2003)".

Ove, dunque, il richiamato limite della ragionevolezza sia superato e la prestazione assegnata e richiesta al lavoratore con funzioni direttive sia particolarmente gravosa ed usurante, in capo al medesimo sorge il diritto al pagamento del lavoro straordinario seppur l'inquadramento dal medesimo posseduto in linea teorica lo escluda (in tal senso, oltre alla sentenza in commento, Cass. n. 18161 del 2018; Cass. n. 3038 del 2011; Cass. n. 2687 del 2016; Cass. n. 7678 del 2021).

In sintesi, la Cassazione ha ribadito che vi è un limite di orario - dato dalla ragionevolezza dello stesso - anche per il personale con funzioni direttive, oltre il quale allo stesso è dovuto il pagamento della retribuzione per l'orario stra-

ordinario; peraltro, se il lavoro straordinario, per come riqualificato, risulta svolto in via costante e sistematica, il pagamento della relativa indennità deve essere incluso nella base di calcolo del TFR per essere parte integrante della retribuzione ordinaria.

La sentenza merita attenzione anche in quanto, a fronte dell'eccezione del datore di lavoro per cui l'eventuale lavoro straordinario doveva ritenersi remunerato e ricompreso nella cd. indennità di funzione sempre percepita dal lavoratore, interviene sull'interessante tema del patto di conglobamento.

La Corte, in particolare, ha ricordato che il patto di conglobamento nei compensi corrisposti per le prestazioni lavorative di corrispettivi ulteriormente dovuti al lavoratore subordinato per legge o per contratto, può essere ammesso solo se dal patto risultino gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione complessiva; infatti, è solo nel caso in cui il patto sia sul punto chiaro ed inequivoco che "è superabile la presunzione che il compenso convenuto è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria, e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto, senza che, in senso contrario, possa essere invocato il criterio



dell'assorbimento - imperniato sul "trattamento globale più favorevole" tra quello di fatto goduto e quello spettante sulla base dei minimi contrattuali con conseguente imputazione alle competenze indirette degli emolumenti eccedenti i primi - che, fondandosi sulla diversa situazione della conversione di un rapporto qualificato "ab origine" come autonomo in un contratto di prestazione d'opera subordinata, pone la necessità di operare un raffronto, per la differente qualificazione delle voci di compenso, fra il percepito e il dovuto (Cass. n. 8255 del 2010; conf. Cass n. 8097 del 2002)";

Peraltro, la Cassazione ha anche ricordato che nemmeno il superminimo può essere utilizzato per compensare le differenze per lavoro straordinario eventualmente dovuto, in quanto ciò può avvenire solo nel caso in cui le parti nello stipulare un patto di conglobamento abbiano ivi chiaramente specificato "l'ammontare e i titoli forfettizzati".

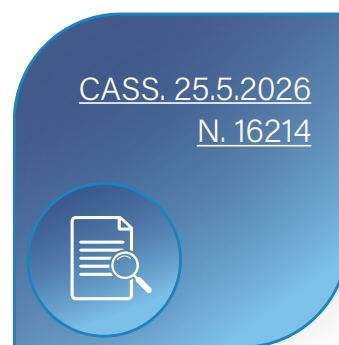
Come accennato in premessa, in conseguenza dell'accertamento della natura usurante delle mansioni e di un orario di lavoro oltre i limiti della ragionevolezza, la Corte ha affrontato il tema degli obblighi di protezione ex art. 2087 c.c. gravanti sul datore di lavoro, che ha l'onere di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, anche in relazione ai carichi di lavoro; peraltro, la Corte ha ricordato che la responsabilità datoriale può derivare non solo da una condotta commissiva, ma anche da omissione; qualora, infatti, il datore non vigili affinché i carichi di lavoro non diventino nocivi, la malattia insorta nel lavoratore può essere imputabile ad inadempimento datoriale.

Le conseguenti assenze per malattia, pertanto, devono ritenersi riferite a tale ultimo inadempimento, con la conseguenza che il disposto licenziamento per superamento del periodo di comporto deve ritenersi affetto da nullità con conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione e al risarcimento del danno.

## GIURISPRUDENZA

### LICENZIAMENTO, CONTROLLO A DISTANZA E "FONDATO SOSPETTO"

(CASS. 25.5.2026 N. 16214)



La vicenda oggetto della sentenza in commento trae origine dal licenziamento per giusta causa di una dipendente addetta a un supermercato a seguito di una contestazione disciplinare relativa a venti episodi in cui la medesima avrebbe consumato prodotti alimentari di proprietà dell'azienda senza averli pagati, altresì mettendo a rischio la sicurezza alimentare e violando le norme igieniche in vigore presso l'azienda. Gli addebiti sono stati accertati tramite filmati delle telecamere installate nei locali aziendali. La lavoratrice ha impugnato il licenziamento, sostenendo l'illegittimità dei controlli datoriali per assenza di accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro e la mancanza di un "fondato sospetto" che giustificasse l'installazione delle telecamere.

Ha, di conseguenza, richiesto la reintegrazione e il risarcimento di ulteriori danni esistenziali e morali.

Il Giudice di primo grado ha rigettato la domanda, ritenendo legittimi i controlli per la presenza di "vuoti inventariali", dedotti dalla società datrice di lavoro, che avevano determinato l'insor-

genza di un sospetto in ordine alla condotta della lavoratrice. I Giudici di appello hanno invece riformato la sentenza di primo grado, dichiarando illegittimo il licenziamento per inutilizzabilità delle immagini, pur applicando la sola tutela indennitaria di cui all'art. 3, c. 1, d.lgs. n. 23/2015, dal momento che, ad avviso della Corte di Appello, non si era in presenza della fattispecie regolata dal comma 2 della medesima norma, che richiede che sia dimostrata in giudizio "l'insussistenza del fatto materiale contestato". Per tale ragione, la Corte di Appello ha rigettato la domanda principale e la richiesta di condanna agli ulteriori danni avanzata dalla lavoratrice.

La sentenza in commento è interessante in quanto torna ad affrontare il tema dei controlli difensivi e della loro legittimità ai sensi dell'art. 4 L. n. 300/1970. Nello specifico, nel provvedimento è richiamata la distinzione tra i controlli svolti a difesa del patrimonio aziendale, che riguardano tutti i dipendenti e richiedono il rispetto delle procedure di cui all'art. 4 richiamato (con necessità di accordo sindacale o autorizzazione ispettiva), dai controlli difensivi in senso stretto, diretti ad accertare specifiche condotte illecite di singoli dipendenti, che possono essere effettuati anche in assenza delle procedure di cui al richiamato art. 4, purché vi sia un "fondato sospetto" basato su concreti indizi.

La giurisprudenza sul punto è ormai costante nel ritenere che i controlli ex art. 4 L. n. 300/1970 riguardano l'attività lavorativa dei dipendenti e sono legittimi solo se rispettano specifiche garanzie procedurali (accordo sindacale o autorizzazione amministrativa), anche dopo la modifica che ha incluso la tutela del patrimonio aziendale tra le finalità legittimanti (art. 4, l. n. 300/1970, come modificato da d.lgs. n. 151/2015 e d.lgs. n. 185/2016).

Viceversa, i controlli difensivi in senso stretto, intesi come quelli rivolti a specifici dipendenti sulla base di un fondato sospetto di illecito, per la ormai consolidata giurisprudenza (Cass., 22 settembre 2021, n. 25731; Cass., 22 settembre 2021, n. 25732; Cass., 12 novembre 2021, n. 34092), possono essere effettuati senza le garanzie pro-

cedurali dell'art. 4, purché siano stati attivati solo dopo l'insorgere di un fondato sospetto di illecito; siano mirati a specifici comportamenti illeciti di uno o più lavoratori individuati o individuabili; e siano proporzionati e rispettosi della dignità e riservatezza del lavoratore.

La giurisprudenza richiede che il datore di lavoro provi sia l'esistenza del fondato sospetto sia la collocazione temporale del controllo (deve essere ex post rispetto al sospetto), pena l'inutilizzabilità dei dati raccolti (Cass., 6 settembre 2023, n. 25969; Cass., 24 aprile 2025, n. 10822). L'onere di allegare e provare le circostanze che giustificano il "fondato sospetto" grava sul datore di lavoro ed in assenza di tali elementi, le prove raccolte tramite strumenti audiovisivi sono inutilizzabili e il licenziamento adottato sulla base (esclusivamente) di queste è da ritenersi illegittimo per mancata imputabilità dei fatti contestati.

Tuttavia, ha correttamente rilevato la Cassazione, non può essere esclusa la legittimità del licenziamento se i fatti addebitati al lavoratore ed oggetto di rilevamento ritenuto inutilizzabile per le ragioni chiarite, risultino provati da "altre prove acquisite al processo" o dalla "non contestazione" ("in sostanza") di quei medesimi fatti". Sul punto, dunque, i Giudici di Legittimità hanno rilevato la contraddittorietà della sentenza di appello che, pur dichiarando l'illegittimità del licenziamento per mancanza di prova dei fatti (a causa dell'inutilizzabilità delle immagini), ha poi rigettato la domanda risarcitoria della lavoratrice sulla base della "non contestazione" dei fatti alla medesima addebitati e delle dichiarazioni di altri lavoratori. Sotto tale ultimo profilo la sentenza in commento è certamente innovativa in quanto apre alla possibilità che anche in un caso di prove dichiarate inutilizzabili per violazione delle norme sui controlli, la prova dei fatti addebitati possa essere desunta (e provata) da altri elementi probatori che siano comunque, ai fini della decisione dalla causa, "tali da assumere piena rilevanza processuale".

## GIURISPRUDENZA

### L'EFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO ATTRAVERSO LA POSTA ELETTRONICA ORDINARIA

(CASS. 11.5.2026, N. 13731)

La Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, con l'ordinanza n. 13731 dell'11 maggio 2026, è intervenuta in tema di licenziamento disciplinare, statuendo che la modalità con cui avviene la comunicazione del recesso datoriale, in mancanza di un'espressa previsione del CCNL, non può incidere sulla validità del licenziamento inteso quale negozio giuridico unilaterale redatto in forma scritta.

Il caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte riguardava un lavoratore assunto con qualifica di operaio e mansioni di tecnico manutentore ai sensi del CCNL Legno e Arredamento, distaccato dal datore presso una società consorzata in Camerun.

La società aveva preannunciato al lavoratore la soppressione della relativa mansione, proponendogli una risoluzione consensuale del rapporto con incentivo economico, successivamente rifiutata.

Il lavoratore veniva quindi trasferito presso la sede italiana, con cessazione dei trattamenti economici e dei benefits connessi all'attività svolta all'estero. Tale circostanza determinava una progressiva incrinatura dei rapporti tra le parti, poi sfociata in un procedimento disciplinare avente ad oggetto plurimi addebiti contestati dal datore di lavoro.

All'esito delle giustificazioni rese dal lavoratore, la società gli comminava il licenziamento per giusta causa mediante e-mail inviata all'indirizzo di posta elettronica ordinaria del dipendente. Il lavoratore impugnava il recesso dinanzi al Tribunale di Forlì, deducendone la nullità e/o illegittimità sia per violazione delle modalità di comunicazione previste dal CCNL applicato, sia per il presunto carattere ritorsivo del licenziamento.

Sia il Tribunale, sia successivamente la Corte d'Appello di Bologna rigettavano le domande del ricorrente. Quest'ultimo proponeva quindi ricorso innanzi alla Corte di Cassazione, sostenendo, tra i vari motivi di impugnazione, che il licenziamento dovesse considerarsi invalido in quanto comunicato tramite e-mail ordinaria anziché mediante PEC o lettera raccomandata A/R, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

La Suprema Corte rigettava il ricorso, confermando le argomentazioni della Corte territoriale che aveva operato una netta distinzione tra la forma scritta del licenziamento, richiesta ad substantiam dall'art. 2 della L. n. 604/1966 e le modalità di comunicazione del recesso previste dal contratto collettivo.



CASS. 11.5.2026,  
N. 13731





Secondo la Corte, le clausole collettive che disciplinano il mezzo attraverso cui il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore non introducono una “forma convenzionale” di recesso rilevante ai sensi dell’art. 1352 c.c., ma disciplinano unicamente le modalità con cui il recesso deve essere portato a conoscenza del lavoratore, essendo il licenziamento un negozio giuridico unilaterale e recettizio.

Di conseguenza, la Corte ritiene che, in assenza di una specifica previsione del CCNL che sanzioni espressamente con l’invalidità o l’inefficacia il mancato utilizzo di determinate modalità comunicative, il licenziamento resta valido purché redatto in forma scritta e portato a conoscenza del lavoratore.

L’ordinanza in commento conferma, dunque, un orientamento della giurisprudenza di legittimità, volto a privilegiare l’effettiva conoscibilità dell’atto rispetto al rigoroso rispetto delle modalità tecniche di trasmissione, spesso previste dalla contrattazione collettiva, mentre il mezzo utilizzato per la sua trasmissione assume rilievo principalmente sotto il profilo della prova della conoscenza dell’atto.

In conclusione, in mancanza di una specifica previsione normativa o contrattuale che disponga diversamente, l’e-mail ordinaria può costituire un valido strumento di comunicazione del recesso, purché sia dimostrato che il lavoratore abbia effettivamente ricevuto e conosciuto il contenuto del provvedimento.

## GIURISPRUDENZA

### PROCEDURA PER IL RINNOVO DELLA RSU E REVOCA DA PARTE DI UNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE PROMOTRICE

(CASS. 5.5.2026, N. 12815)

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha chiarito i limiti dei poteri delle organizzazioni sindacali e gli obblighi del datore di lavoro nell’ambito delle procedure di rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU). La vicenda trae origine dall’indizione delle elezioni per il rinnovo della RSU da parte di un’organizzazione sindacale. Dopo la presentazione di una lista da parte di un’altra sigla sindacale e la regolare costituzione del Comitato elettorale, il sindacato promotore comunicava la revoca della procedura. A seguito di tale iniziativa, la società interrompeva gli adempimenti necessari allo svolgimento delle elezioni, rifiutandosi di fornire l’elenco dei lavoratori aventi diritto al voto e di mettere a disposizione i locali destinati ai seggi elettorali.

L’organizzazione sindacale partecipante alla competizione elettorale proponeva ricorso ex art. 28 Stat. lav., denunciando il carattere antisindacale della condotta datoriale. Sia il Tribunale che la Corte d’Appello di Firenze accoglievano il ricorso confermando l’antisindacalità del com-

portamento tenuto dalla società e quest'ultima proponeva ricorso per cassazione, sostenendo che il potere di indire le elezioni comprendesse anche quello di revocarle o sospenderle con conseguente assenza di una condotta antisindacale.

La Suprema Corte ha respinto tale impostazione, affermando che l'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994 attribuisce alle organizzazioni sindacali il potere di promuovere le elezioni delle RSU, ma non riconosce loro alcun potere di revoca o sospensione della procedura una volta che questa sia stata avviata.

Secondo la Corte, dopo l'indizione delle elezioni e la costituzione del Comitato elettorale, la gestione della procedura non appartiene più al sindacato promotore, ma al Comitato stesso, cui l'Accordo attribuisce il compito di sovrintendere a tutte le fasi della consultazione, dalla verifica delle liste fino alla proclamazione dei risultati. Proprio la presenza di tale organismo esclude che il sindacato che ha dato avvio alla procedura possa successivamente interromperla unilateralmente.

Si legge, a tal proposito, nella sentenza in commento: "Dalle clausole negoziali innanzi riassunte e dalle precisazioni esposte emerge chiaramente che una volta che l'organizzazione sindacale ha avviato il rinnovo delle elezioni del-



le RSU la stessa perde ogni tipo di iniziativa e/o impulso nell'ambito del procedimento elettorale in quanto ogni fase viene sorvegliata e regolata esclusivamente da un soggetto terzo, il Comitato elettorale, assegnatario di tutti i compiti di verifica e regolare svolgimento della competizione elettorale sino alla conclusione di essa. Emerge, inoltre, che il datore di lavoro - una volta avviata la competizione elettorale - deve rapportarsi unicamente con il Comitato elettorale, al quale deve fornire i necessari strumenti (dall'elenco dei dipendenti, ai locali, all'attrezzatura del seggio elettorale).

Da ciò consegue che nessun potere di interferire nel procedimento elettorale (men che mai di revoca) compete all'organizzazione sindacale che ha esercitato - all'inizio - il potere/facoltà di iniziativa perché ogni competenza viene concentrata su un organo diverso, formato da componenti che tutte le organizzazioni interessate potranno designare (art.4 richiamato), e individuato nel Comitato elettorale".

La decisione valorizza, inoltre, il principio del pluralismo sindacale. Una volta che altre organizzazioni abbiano esercitato il proprio diritto a partecipare alle elezioni mediante la presentazione di liste, la procedura non può più essere rimessa alla sola volontà del soggetto che l'ha promossa, poiché ciò finirebbe per comprimere le prerogative delle altre organizzazioni sindacali coinvolte.

Particolarmente rilevante è anche il richiamo agli obblighi del datore di lavoro.

La Cassazione chiarisce che, una volta costituito il Comitato elettorale, la società deve rapportarsi esclusivamente con quest'ultimo e fornire tutta la collaborazione necessaria per consentire il regolare svolgimento delle operazioni elettorali. Da quel momento la procedura deve proseguire secondo le regole stabilite dall'Accordo Interconfederale, nel rispetto dei principi di partecipazione e pluralismo sindacale.

Nel caso di specie, il mancato rilascio dell'elenco degli aventi diritto al voto e la mancata predisposizione dei seggi da parte della società hanno concretamente impedito lo svolgimento delle elezioni, integrando una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori. Secondo la Suprema Corte l'Accordo Interconfederale del 27 luglio 1994 non attribuisce all'organizzazione sindacale che ha avviato le elezioni RSU alcun potere di revoca o sospensione della procedura elettorale. Ne consegue che qualsiasi comportamento datoriale che ostacoli il regolare svolgimento delle elezioni e impedisca alle organizzazioni sindacali di esercitare le proprie prerogative può integrare una condotta antisindacale.

In conclusione, il principio di diritto espresso dalla sentenza in commento stabilisce, quindi, che: "In tema di elezione delle RSU, l'Accordo Interconfederale 27.7.1994 non consente alcun potere di revoca o sospensione della procedura elettorale all'organizzazione sindacale che ha avviato la competizione elettorale".

## GIURISPRUDENZA

GLI EFFETTI DELLA SEGNALAZIONE DEL MANCATO PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI SULLA STAZIONE APPALTANTE  
(CASS. 3.5.2026 N. 12415)

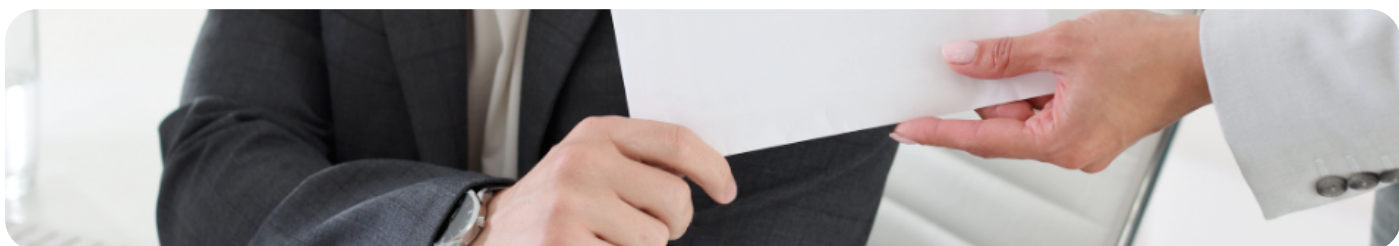
CASS. 3.5.2026  
N. 12415



La Corte di Cassazione, con ordinanza del 3 maggio 2026, n. 12415, ha stabilito che, in caso di mancato pagamento delle retribuzioni negli appalti pubblici, è sufficiente una semplice segnalazione del lavoratore per attivare la responsabilità e la garanzia della stazione appaltante prevista dall'art. 30, comma 6, d.lgs. 50/2016, Codice dei contratti pubblici, attualmente abrogato, ma applicabile agli appalti eseguiti durante la vigenza.

Il caso trae origine dalla vicenda di un lavoratore, impiegato in un appalto pubblico, che, non avendo ricevuto il pagamento delle retribuzioni maturate dal proprio datore di lavoro, chiedeva tale pagamento sia alla società appaltatrice che alla PA committente.

Il lavoratore, dipendente di un'azienda che ave-



va in appalto dal Comune la manutenzione delle aree verdi, non avendo ricevuto da tempo le sue retribuzioni ed essendogli stato negato il pagamento di un'indennità per un congedo parentale, aveva informato l'Amministrazione Comunale delle inadempienze del suo datore di lavoro, in un primo momento, durante l'appalto, personalmente e, alla cessazione dell'appalto, tramite legale. Successivamente, si era rivolto al Tribunale per ottenere un decreto ingiuntivo, chiedendo il pagamento degli stipendi arretrati sia all'azienda sia, in solido, al Comune.

L'Amministrazione Comunale si era opposta alla richiesta del lavoratore, sostenendo di non essere responsabile, per la genericità della segnalazione iniziale del dipendente.

I Giudici di merito, sia in sede di opposizione a decreto ingiuntivo, che era stata concesso, sia in fase di appello, avevano ritenuto infondate le domande nei confronti del Comune, ritenendo la prima segnalazione del lavoratore troppo generica, la seconda tardiva per essere ormai l'appalto cessato. Il lavoratore impugnava la decisione della Corte d'Appello di Torino, sotto quattro motivi.



La Corte di Cassazione, ritenuti assorbiti gli altri motivi, accoglieva il terzo con cui era stata dedotta la violazione e falsa applicazione di legge, in relazione all'art. 30, d.lgs. 50/2016, stabilendo un principio fondamentale: per attivare il meccanismo di responsabilità diretta della stazione appaltante è sufficiente una semplice denuncia del lavoratore, senza bisogno di formalità particolari. La sentenza rafforza la tutela dei lavoratori negli appalti, obbligando l'ente pubblico a intervenire tempestivamente.

La Corte d'Appello aveva escluso la garanzia della stazione appaltante pubblica per le retribuzioni non pagate dall'appaltatore, ritenendo inidonea la comunicazione con cui il lavoratore aveva segnalato al Comune le inadempienze retributive del datore di lavoro, sul rilievo che essa non conteneva la quantificazione dei crediti vantati, né la formale richiesta di pagamento diretto nei confronti dell'amministrazione.

La Cassazione accoglie il ricorso del lavoratore affermando che ai fini della tutela prevista dal ricordato art. 30 è sufficiente la semplice segnalazione del ritardo o del mancato pagamento delle retribuzioni, senza la necessità di una richiesta formale di pagamento diretto, né l'indicazione esatta dell'importo dovuto. Da tale segnalazione deriva l'obbligo della stazione appaltante di attivarsi, svolgendo i necessari accertamenti e, ove ne ricorrano i presupposti, procedere al pagamento diretto dei lavoratori, detraendo le somme da quelle dovute all'appaltatore.

La Corte di Cassazione ha chiarito che per attivare la garanzia non sono necessarie complesse formalità, essendo sufficiente una semplice segnalazione da parte del dipendente.

La legge sugli appalti pubblici (in particolare l'art. 30 del vecchio Codice, d.lgs. 50/2016) prevede un importante strumento di tutela. Se un lavoratore segnala un ritardo nel pagamento dello stipendio, la stazione appaltante deve intervenire. L'ente pubblico invita l'azienda a saldare il debito entro 15 giorni.

Se l'azienda non paga o non contesta motivatamente la richiesta, la stazione appaltante può pagare direttamente il lavoratore, trattenendo l'importo dalle somme che deve ancora versare all'azienda appaltatrice. Questo meccanismo è pensato per proteggere la parte più debole del rapporto: il lavoratore.

La Corte di Cassazione, premessa la particolarità della previsione rispetto alle tutele attivabili ex art. 1676 c.c. ed ex art. 29, d.lgs. n.276/2003, ha affermato che interpretare la norma in modo rigido e formale ne svuoterebbe il significato e la funzione di garanzia. Secondo la Corte, la legge non richiede che la denuncia del lavoratore contenga calcoli precisi o formule sacramentali.

È sufficiente la semplice segnalazione del "ritardo nel pagamento delle retribuzioni". Questa segnalazione fa scattare l'obbligo per l'amministrazione di attivarsi, avviare le verifiche necessarie e, se del caso, procedere al pagamento. Imporre oneri eccessivi al lavoratore renderebbe la tutela inefficace. L'omissione di questi controlli da parte dell'ente pubblico può configurare una sua responsabilità. La ragione di tale tutela rafforzata risiede nel fatto, ad avviso della Cassazione, che la PA non può consentire che i fondi pubblici stanziati per l'esecuzione di un appalto non siano utilizzati per il regolare pagamento delle retribuzioni dei lavoratori ivi impegnati, pena la responsabilità risarcitoria della stessa per i crediti rimasti inadempiti.

L'importante principio dettato dalla Cassazione, anche se sollecitato con riferimento ad una previsione legale ormai non più vigente, rimarrà valido anche con riferimento all'attuale analogo meccanismo dell'intervento sostitutivo previsto dall'art. 11, c. 6, d.lgs. n. 36/2023, nel più ampio catalogo dei principi generali a tutela dei lavoratori.

Sotto il profilo della inapplicabilità della previsione alle società in house providing per la loro natura formalmente privata anche se sotto il

controllo pubblico, si rimanda a Corte d'Appello Catanzaro, (Sez. lavoro, 15.4.2025, n. 183 e 3.3.2025, n. 101) che afferma che la previsione non attribuisca al dipendente dell'appaltatore alcun diritto di agire direttamente nei confronti del committente per ottenere il pagamento delle retribuzioni non corrispostegli, poiché, ad avviso della Corte d'Appello di Catanzaro, il comma 6 dell'art. 30 attribuisce al committente la sola facoltà di intervenire, e se decide di farlo (cioè, di pagare direttamente ai lavoratori) il pagamento ha effetto liberatorio nei rapporti con l'appaltatore.

Tale iniziativa rientra quindi in una scelta discrezionale del committente, in relazione alla quale il lavoratore non può vantare alcun diritto, potendo al più sollecitare il committente ad attivare il meccanismo di sostituzione che non contempla un'azione diretta dei lavoratori nei confronti del committente medesimo.



## GIURISPRUDENZA

### LICENZIAMENTO COLLETTIVO E ONERI DI RICOLLOCAZIONE (CASS. 27.4.2026 N.11380)

Con l'ordinanza n. 11380 del 27 aprile 2026, la Corte di Cassazione torna a pronunciarsi sul tema dei licenziamenti collettivi e dei criteri di scelta da adottare nella selezione dei lavoratori da licenziare, ribadendo che tale scelta non può essere rimessa alla discrezionalità arbitraria del datore di lavoro.

Con l'ordinanza in commento è stata confermata la decisione dei Giudici di merito che avevano accertato l'illegittimità del licenziamento intimato ad una lavoratrice all'esito della procedura di licenziamento collettivo per la non corretta applicazione dei criteri di scelta, laddove la comparazione tra la posizione ricoperta dalla lavoratrice era stata condotta con riferimento ad un ambito limitato alla sede presso cui era addetta e non con riferimento al complesso aziendale nella sua interezza, mentre le ragioni di tale limitazione non erano state specificate nella comunicazione di avvio della procedura e, ad avviso della Cassazione, non risultavano neppure dimostrate stante la fungibilità delle mansioni svolte dalla lavoratrice rispetto a quello proprie di colleghi addetti ad altre unità.

La vicenda trae origine dalla procedura di licenziamento collettivo avviata a seguito della chiusura di una specifica unità produttiva per cessazione della commessa cui era destinata. Nell'ambito della procedura, una lavoratrice addetta alla sede chiusa era stata licenziata.

Sia il Tribunale di Milano che la Corte d'Appello avevano dichiarato illegittimo il recesso, disponendo la reintegrazione della dipendente ed il conseguente risarcimento del danno.

Secondo i giudici di merito, l'azienda aveva violato i criteri di scelta previsti dalla normativa sui licenziamenti collettivi, per la mancata compa-



razione con il restante personale aziendale; per l'assenza di una motivazione adeguata sulla limitazione della selezione ai soli dipendenti della sede chiusa e per la fungibilità delle mansioni svolte dalla lavoratrice rispetto ad altri dipendenti, affermando che il datore di lavoro avrebbe dovuto valutare anche altri lavoratori impiegati in diverse sedi aziendali, considerata l'equivalenza professionale delle mansioni svolte.

La Società proponeva ricorso per cassazione avverso la sentenza di secondo grado che censurava sotto il profilo della violazione di legge per aver la Corte d'Appello individuato nella comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo un vizio di omessa informativa: la mancata indicazione delle ragioni della limitazione della scelta dei lavoratori da licenziare a quelli addetti alla sede interessata alla chiusura dopo la perdita della commessa cui era destinata l'unità produttiva e la mancata comparazione tra i lavoratori addetti a mansioni fungibili nell'intero complesso aziendale.

Il ricorso della società contro la decisione della

Corte d'Appello è stato rigettato dalla Cassazione che, premesso che non sarebbe potuta entrare nel merito della interpretazione della lettera di apertura della procedura del Giudice di merito, ha ritenuto infondato il motivo di ricorso, non ravvisando alcuna violazione di legge da parte del Giudice di appello la cui decisione era conforme all'orientamento della Suprema Corte.

La Cassazione ribadisce il proprio consolidato orientamento per cui la scelta dei lavoratori da licenziare in una procedura di riduzione del personale deve avvenire valutando l'intero complesso aziendale e non essere limitata alle sole singole sedi o unità produttive, se non in casi particolari.

In altri termini, la Cassazione conferma che la regola generale posta dall'art. 5, comma primo, legge 223/1991 è quella della comparazione estesa all'intero complesso aziendale.

Ogni eventuale deroga deve emergere già dalla comunicazione iniziale della procedura, ai sensi dell'art. 4, comma terzo, legge 223/1991 onde consentirne il vaglio in sede sindacale; deve essere specificamente motivata e, in caso di giudizio, deve risultare provata.

La Cassazione ribadisce il proprio orientamento per cui la platea dei lavoratori da comparare non può essere ridotta arbitrariamente dal datore di lavoro su base territoriale perché il perimetro di scelta deve comprendere l'intera organizzazione aziendale e se l'impresa intende limitare la comparazione solo ad alcune unità o filiali, deve indicare e giustificare specificamente le ragioni di tale scelta già nella comunicazione iniziale di avvio della procedura di licenziamento collettivo.

Ne consegue che, in assenza di una chiara esplicitazione di tali limiti nei documenti di avvio, il licenziamento del lavoratore risulta illegittimo per la non corretta applicazione dei criteri di scelta. La decisione rappresenta un importante chiarimento in materia di criteri di scelta e ambito di comparazione, confermando l'obbligo per le aziende di motivare in modo puntuale eventuali limitazioni della platea dei lavoratori coinvolti nella procedura.

Uno dei passaggi più importanti della decisione riguarda il concetto di fungibilità professionale. Nel caso concreto, la Corte ha ritenuto accertata la sostanziale equivalenza delle mansioni svolte dalla lavoratrice e la presenza di altri dipendenti



con professionalità analoghe non coinvolti dalla procedura.

Secondo la Cassazione, questa circostanza imponeva necessariamente una comparazione estesa all'intera azienda. La semplice soppressione di un reparto o di una sede, infatti, non basta automaticamente a limitare la platea dei lavoratori interessati, soprattutto quando esistono professionalità fungibili.

La decisione conferma un orientamento giurisprudenziale particolarmente rigoroso nei confronti della discrezionalità datoriale, confermato, da ultimo, con ordinanza del 15.1.2024, n. 1512, secondo cui: "L'individuazione della platea dei lavoratori interessati non può coincidere automaticamente con quelli addetti all'unità produttiva da sopprimere, senza una ulteriore specificazione relativa alle mansioni effettivamente svolte e alla loro comparabilità con quelle dei lavoratori degli altri settori o unità dell'impresa".

Si segnala in tema anche Cass., 6.5.2021, n. 12040 che non ha escluso a priori la possibilità che la comparazione dei lavoratori da licenziare nell'ambito di una procedura collettiva sia delimitata ad una singola unità produttiva, atteso che la verifica di legittimità del licenziamento collettivo deve "muovere da un principio orientativo unanimemente condiviso: la cessazione dell'attività è scelta dell'imprenditore, che costituisce esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art. 41 Cost. (Cass. 22 dicembre 2008, n. 29936)", con la conseguenza che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivino ha la sola funzione di consentire ex ante il controllo sindacale sull'operazione reso possibile da una completa ed esauriente informativa e, ex post, il controllo giudiziale della sua coerenza applicativa.

Nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo il datore può, dunque, limitare la scelta dei lavoratori da licenziare ad una unità produttiva od un settore, ben potendo le esi-

genze tecnico-produttive ed organizzative costituire criterio esclusivo nella determinazione della platea dei lavoratori da licenziare, purché vengano rispettate alcune condizioni: il datore indichi nella comunicazione prevista dall'art. 4, comma 3 l. 223/1991 le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità produttiva e le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine; l'accordo sindacale determini i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, nel rispetto del principio di non discriminazione e del principio di razionalità; la limitazione della platea dei lavoratori interessati avvenga sulla base soltanto di oggettive esigenze aziendali, purché siano dotati di professionalità specifiche, infungibili rispetto alle altre (conforme anche Cass., 17.7.2023, n. 20671; Cass., 3.7.2024, n. 18215).



## GIURISPRUDENZA

### SULLA DISTINZIONE TRA SUCCESSIONE NELL' APPALTO E TRASFERIMENTO DI AZIENDA.

(T. MILANO 21.4.2026)

Nella sentenza in commento, il Tribunale di Milano affronta il tema della successione nell'appalto e della possibile configurazione, in una simile ipotesi, di un trasferimento di ramo d'azienda.

La vicenda prende spunto dal subentro da parte di nuovo appaltatore in un contratto avente ad oggetto servizi di magazzinaggio, movimentazione e confezionamento.

In ragione di tale mutamento del soggetto appaltatore, veniva presentata domanda, formulata in via d'urgenza, da due lavoratori che chiedevano - in via principale - la costituzione dei rispettivi rapporti ex art. 2932 c.c., con conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni maturate sino alla data di effettiva assunzione. In via subordinata, gli interessati chiedevano l'accertamento di un trasferimento di azienda o ramo di azienda e del proprio diritto, ai sensi dell'art. 2112 c.c., di transitare alle dipendenze del soggetto acquirente.

Il Giudice designato ha, innanzitutto, osservato come la natura cautelare del procedimento richiedesse una soluzione sulla base della "ragione più liquida" che "imponendo un approccio interpretativo con la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo, piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica, consente di sostituire il profilo di evidenza a quel-

lo dell'ordine delle questioni da trattate, di cui all'art. 276 cod. proc. civ., in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, costituzionalizzata dall'art. 111 Cost., con la conseguenza che la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione - anche se logicamente subordinata- senza che sia necessario esaminare previamente le altre" (Cass. 28 maggio 2014, n. 12002/2014, conforme a Cass. S.U. 8 maggio 2014, n. 9936).

In una simile prospettiva, il Tribunale ha individuato tale ragione più liquida nella valutazione sulla configurabilità nel caso di specie di un trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., con conseguente automatico passaggio alle dipendenze del soggetto acquirente dei lavoratori adibiti a tale ramo.

La sentenza in commento, pertanto, prende le mosse dalla normativa di riferimento - vale a dire l'art. 29 D. Lgs 10 settembre 2003 n. 276 - che al comma 3 esplicitamente prevede che "l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda".

La norma sopra riportata, nella formulazione susseguente alla sua riforma del 23 luglio 2016, ha "ribaltato la prospettiva precedente (ossia la formulazione originale dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276 del 2003, ove si escludeva che il cambio di appalto integrasse un trasferimento di azienda), ed ha ritenuto che - in caso di appalto genuino da parte di un nuovo appaltatore ossia di un imprenditore che abbia propria struttura orga-



nizzativa ed operativa - opera una sorta di presunzione di operatività dell'art. 2112 c.c., per cui il cambio di appalto costituisce un trasferimento di azienda, a meno che la società subentrante sia caratterizzata da "elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa" (Cass. 24 ottobre 2024, n. 27607).

L'indagine giudiziale, quindi, deve essere indirizzata alla verifica della presenza o meno, nel caso di specie, di elementi di discontinuità che costituiscono il discrimine - in caso di cambio d'appalto - tra un trasferimento d'azienda o un ramo di essa, o meno. Ciò, in quanto l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore non costituisce ex se trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., se il complesso di elementi organizzativi e produttivi introdotti dal subentrante sia caratterizzato da profili di tale novità da interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarità precedentemente sussistenti tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto (in questo senso, cfr. ancora Cass. 24 ottobre 2024, n. 27607).

Tale nesso, infatti, rileva la Corte di Cassazione nella pronuncia sopra richiamata, è stato valorizzato anche dalla giurisprudenza comunitaria quale elemento distintivo di tale fattispecie, in quanto è quest'ultimo "a costituire l'elemento rilevante per determinare la conservazione dell'identità dell'entità trasferita: il mantenimento di un siffatto nesso funzionale tra i vari fattori trasferiti consente al cessionario di utilizzare questi ultimi, anche se essi sono integrati, dopo il trasferimento, in una nuova diversa struttura organizzativa al fine di continuare un'attività economica identica o analoga (CGUE 12 febbraio 2009, C - 466/07, Klarenberg; successivamente, in conformità, CGUE 9 settembre 2015, C - 160/2014, Ferreira)".

Sul concetto di discontinuità, la Suprema Corte ha avuto modo di affermare che questa va "accertata o esclusa con riguardo alla conservazione dell'identità dell'entità trasferita, da intendersi quale organizzazione funzionale, ovvero quale struttura coordinata autonomamente capace di

conseguire un determinato obiettivo, che prosegue nel cambio di appalto, anche nel caso in cui l'assunzione dei lavoratori sia imposta dal contratto di appalto o da clausola sociale di contratto collettivo" (Cass. 19 luglio 2024, n. 19977).

Nella sentenza qui commentata il Tribunale - dopo aver precisato che la formulazione dell'art. 29 comma 3 D. Lgs 10 settembre 2003 n. 276 attribuisce l'onere di provare la presenza di elementi di discontinuità al soggetto che contesta la configurabilità di un trasferimento di azienda in caso di cambio di appalto - ha rilevato come nel caso di specie il soggetto convenuto non solo non aveva contestato la prosecuzione delle stesse prestazioni e l'utilizzazione dei medesimi strumenti lavoro utilizzati in precedenza, nonché il mantenimento dei medesimi orari e turni di lavoro, ma non aveva nemmeno allegato e fornito alcun elemento da cui dedurre la discontinuità individuata dalla norma di riferimento e dalla giurisprudenza quale dato distintivo per poter escludere l'operatività dell'art. 2112 c.c.

In ragione di ciò, il Tribunale ha ritenuto che i lavoratori interessati fossero transitati alle dipendenze del nuovo soggetto appaltatore in forza di una cessione di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.



## GIURISPRUDENZA

### LA NOZIONE DI GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO ENTRO L'ANNO DI ETÀ DEL FIGLIO (T. VARESE 5.5.2026)

Con la sentenza in commento, il Tribunale di Varese affronta il tema della nozione di giusta causa nell'ipotesi di licenziamento di lavoratrice madre entro il compimento di un anno di età del bambino.

Nel caso di specie, la parte ricorrente era stata destinataria – prima del recesso – di due sanzioni conservative relative a lievi inadempimenti, per poi ricevere una ulteriore contestazione disciplinare, da cui poi è scaturito il licenziamento, per essersi recata in orario lavorativo presso l'infermeria aziendale, chiudendosi dentro per riposare e recuperare un poco del sonno perduto.

La parte ricorrente, inoltre deduceva che il provvedimento espulsivo doveva essere considerato discriminatorio, in quanto culmine di una strategia adottata dal datore di lavoro finalizzata alla sua estromissione, motivata dalla maternità. In ragione di ciò, l'interessata chiedeva al Tribunale di dichiarare la nullità o l'inefficacia del licenziamento in quanto intimato nel primo anno di età del bambino, e dunque discriminatorio, e comunque, l'assenza di giusta causa e di colpa grave e la sproporzione del provvedimento, stante le previsioni in materia del CCNL Metalmeccanici (applicato al rapporto); la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alle reiterate condotte attuate per conseguire l'allontanamento della dipendente.

Il Giudice, nel motivare la propria decisione,



prende le mosse dalla normativa di riferimento – vale a dire l'art. 54 del D. Lgs. 21 marzo 2001 n. 151 – che, dopo aver dichiarato al comma 1 che il recesso intimato dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino è da considerarsi nullo, al successivo comma 3 precisa, tuttavia, che "il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro".

Svolta tale premessa, nella sentenza si osserva che l'orientamento della giurisprudenza di legittimità in materia è stato costante nel ritenere che la colpa grave della lavoratrice madre ai sensi dell'art. 54 comma 3 del D. Lgs. 21 marzo 2001 n. 151 "non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario – in conformità a quanto stabilito nella sentenza





della Corte Costituzionale n. 61 del 1991 – verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d'indebitamento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto" (Cass. 29 settembre 2011 n. 19912; nel medesimo senso, sulla nozione di colpa grave nel licenziamento della lavoratrice madre, cfr. anche Cass. 11 giugno 2003 n. 9405). Viene ulteriormente rilevato, nella decisione qui commentata, che la colpa grave ai sensi della norma sopra richiamata costituisce una fattispecie autonoma e peculiare, che non può ritenersi integrata non solo a fronte di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma anche di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale generica giusta causa. Ciò, in considerazione di elementi quali "le possibili ripercussioni sui diversi piani personale, psicologico, familiare ed organizzativo della fase dell'esistenza in cui la donna si trova", che richiedono un rigore valutativo adeguato da parte dell'organo giudicante (cfr. sul punto Cass. 26 gennaio 2017 n. 2004).

In buona sostanza, ciò che viene affermato è che la colpa grave ai sensi dell'art. 54 comma 3 del D. Lgs. 21 marzo 2001 n. 151 – in considerazione delle implicazioni che comporta il licenziamento per la lavoratrice madre – non può essere riscontrata nella mera corrispondenza tra la fattispecie contestata e quella individuata dalla contrattazione collettiva come giusta causa, essendo invece necessario un connotato di gravità maggiore e di totale incompatibilità con la prosecuzione del rapporto.

Nel caso di specie il Tribunale – pur ritenendo il fatto contestato ampiamente provato – ha ritenuto che la condotta posta in essere dalla lavoratrice non integrasse nemmeno gli estremi della giusta causa contrattuale, essendo invece riconducibile a una sanzione di natura conservativa. Il Giudice, in particolare, ha affermato che l'art. 10 del CCNL Metalmeccanici (applicato al rapporto di lavoro in questione) prevede in linea generale il licenziamento senza preavviso per il lavoratore "che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge", rilevando altresì che tale provvedimento viene riservato dalla contrattazione collettiva a fattispecie di marcato disvalore, più gravi di quella posta in essere dalla ricorrente. La tipizzazione contenuta nella norma contrattuale sopra richiamata, infatti, fa riferimento a ipotesi come il "danneggiamento volontario al materiale dell'azienda", o "abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi", che rivestono connotati di gravità maggiore rispetto alla condotta in questione.

Il fatto contestato, secondo l'interpretazione adottata dal Giudice, era invece da valutare come riconducibile alla fattispecie prevista dall'art. 9 CCNL Metalmeccanici che – con riferimento alle sanzioni conservative – prevede che incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che "...b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipa la cessazione". Il Tribunale ha, inoltre, respinto la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale, in quanto non era stata raggiunta prova in ordine alla sussistenza di una strategia espulsiva posta in essere dal datore di lavoro. Per le medesime ragioni, il Giudice ha ritenuto che il fatto contestato – pur non potendo condurre al licenziamento – non possedeva quei connotati necessari per poter ipotizzare il carattere ritorsivo o discriminatorio del recesso.

## INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

**1**

D. LGS. 7.5.2026  
N. 91

**6**

CASS. 3.5.2026  
N. 12415

**2**

CASS. 26.5.2026  
N. 16305

**7**

CASS. 27.4.2026  
N.11380

**3**

CASS. 25.5.2026  
N. 16214

**8**

T. MILANO 21.4.2026

**4**

CASS. 11.5.2026  
N. 13731

**9**

T. VARESE 5.5.2026

**5**

CASS. 5.5.2026  
N. 12815



## DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

**15**  
GIUGNO  
2026

### NEWSLETTER N.3

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



# 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®