



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.6
LUGLIO 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

GIURISPRUDENZA

CASS. 8.6.2026 N. 18529

LEGITTIMITÀ DELLA DIMINUIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DURANTE LE FERIE

CASS. 15.6.2026 N. 19954

SUI RAPPORTI TRA DISCIPLINA LEGALE E CONTRATTUALE IN TEMA DI CONDIZIONI DI
LICEITÀ DEL CONTRATTO A TERMINE

CASS. 15.6.2026, N. 20005

RIPETIZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI E RISARCIMENTO DEL DANNO

CASS. 18.6.2026 N. 20601

SUL RECESSO DEL DATORE DI LAVORO DAL CONTRATTO COLLETTIVO

CASS. 22.6.2026 N. 21186

VIOLAZIONE DEL REGIME DI PRONTA DISPONIBILITÀ PER I DIPENDENTI SANITARI E
RISARCIMENTO DEL DANNO

T. TRANI 24.4.2026

NATURA DELL'OBBLIGAZIONE DI LAVORO E SCARSO RENDIMENTO

T. ROMA 12.5.2026

LICEITÀ DEL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE

15

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

16

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

GIURISPRUDENZA

LEGITTIMITÀ DELLA DIMINUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DURANTE LE FERIE (CASS. 8.6.2026 N. 18529)

Il caso riguarda un macchinista del settore ferroviario che aveva rivendicato l'inclusione nella retribuzione feriale di due voci: la parte variabile dell'indennità di utilizzazione professionale (IUP) e l'indennità per assenza dalla residenza. La Corte d'Appello di Torino, riformando la sentenza di primo grado, aveva negato tale diritto. Il giudice di secondo grado aveva osservato che l'incidenza complessiva delle due voci ammontava ad appena il 3,37% della retribuzione annua lorda, una percentuale talmente esigua da escludere qualsiasi effetto deterrente sul godimento delle ferie. Aveva altresì precisato che il giudizio di equiparabilità tra il trattamento economico feriale e quello ordinario doveva essere condotto su orizzonti temporali omogenei: poiché la differenza era rivendicata su base annuale, il parametro di confronto non poteva essere la retribuzione del singolo mese.

Il lavoratore ha impugnato la decisione con ricorso per cassazione articolato in tre motivi. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, confermando la valutazione compiuta in sede di merito.

In via di principio, l'ordinanza ribadisce il consolidato indirizzo secondo cui la retribuzione dovuta durante le ferie annuali — in attuazione

dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia UE — deve essere sostanzialmente equiparabile a quella percepita nei periodi di effettiva prestazione, sì da non dissuadere il dipendente dall'esercitare il proprio diritto al riposo. Devono pertanto essere incluse nel calcolo tutte le voci che presentano un nesso funzionale con le mansioni svolte e che siano correlate allo status personale e professionale del lavoratore.

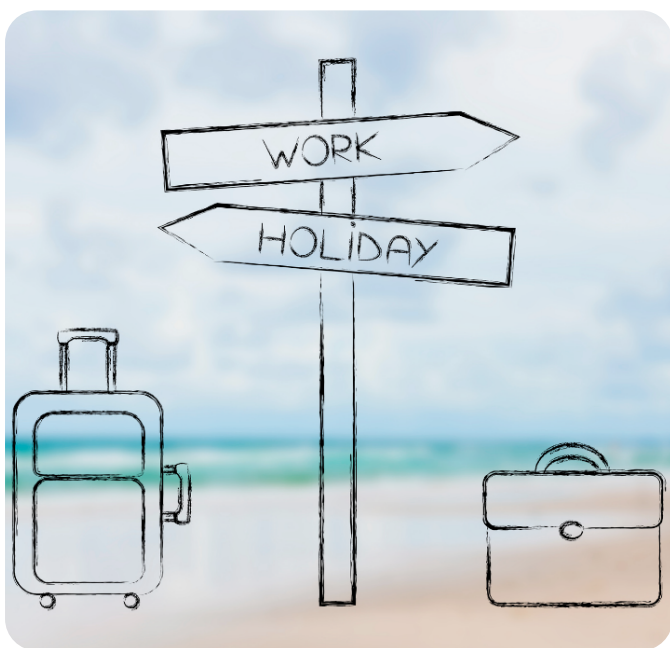
Quanto alle due indennità oggetto di causa, la Cassazione ne riconosce in astratto la rilevanza: la parte variabile della IUP è funzionalmente collegata alle mansioni tipiche del macchinista, mentre quella per assenza dalla residenza compensa il disagio derivante dall'attività di lavoratore viaggiante privo di una sede fissa. Entrambe rientrano dunque, in linea di principio, tra le componenti da includere nel trattamento feriale. Il punto di maggiore interesse della pronuncia risiede però nel passaggio successivo. La Cassazione chiarisce che la mancata erogazione di una voce retributiva durante le ferie non determina automaticamente un effetto dissuasivo: occorre verificare in concreto, tenendo conto delle circostanze del caso, se lo scostamento economico sia di entità tale da indurre effettivamente il dipendente a rinunciare al riposo. Nel caso in esame, la Corte ha ritenuto che la percentuale del 3,37% — accertata dal giudice di appello con apprezzamento di fatto insindacabile in sede di legittimità — fosse troppo contenuta per configurare un simile deterrente.

Altrettanto significativa è la precisazione metodologica sul criterio di raffronto. La comparazione tra trattamento feriale e trattamento ordinario deve avvenire su basi temporalmente omogenee: le ferie maturano su base annuale, sicché il termine di paragone non può essere la



retribuzione mensile, bensì quella complessiva relativa alle quattro settimane di riposo nell'arco dell'intero anno. Adottare il mese come unità di misura produrrebbe una distorsione capace di incrementare artificialmente lo scostamento apparente fino a un valore molte volte superiore a quello reale.

L'ordinanza si colloca nel solco del vasto contenzioso in materia di retribuzione feriale nel settore ferroviario, distinguendosi dalle pronunce di segno favorevole ai lavoratori — nelle quali l'effetto deterrente era stato ravvisato in presenza di una pluralità di voci escluse, con un'incidenza economica complessivamente significativa — per il diverso esito dell'accertamento in concreto. Il diritto alle ferie retribuite, dunque, non postula una perfetta coincidenza tra compenso feriale e compenso di servizio, ma impone che la riduzione non sia tale da scoraggiare concretamente la fruizione del riposo. Spetta al giudice di merito verificarlo, caso per caso, su base oggettiva e con riferimento a parametri temporalmente comparabili.



SUI RAPPORTI TRA DISCIPLINA LEGALE E CONTRATTUALE IN TEMA DI CONDIZIONI DI LICEITÀ DEL CONTRATTO A TERMINE (CASS. 15.6.2026 N. 19954)

CASS. 15.6.2026

N. 19954



Con l'ordinanza n. 19954/2026 la Suprema Corte chiarisce la prevalenza della normativa sulla cd. acausalità dettata dal d.lgs. 81/2015 rispetto a una previsione della contrattazione collettiva che prescriveva l'obbligo di apporre una causale per la stipula di un contratto a tempo determinato. Nello specifico viene evidenziato che la mancanza di causale non determina la nullità del contratto a termine se sono rispettati gli ulteriori requisiti legali dettati dal d.lgs. 81/2015, essendo inapplicabili eventuali clausole collettive che impongano una causale come requisito di validità in quanto incompatibili con il nuovo modello normativo introdotto dalla legge.

La decisione riguarda, in particolare, un contratto a termine stipulato nel 2016, quindi sottoposto al d.lgs. 81/2015 nella versione originaria, che ha generalizzato il modello acausale, consentendo la stipula di contratti a tempo determinato privi di causale, ma soggetti a limiti di durata e di contingentamento percentuale. Il lavoratore invocava la previsione del CCNL applicato al rapporto, che subordinava la legittimità del termine alla presenza di specifiche ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, sostenendo la necessaria applicazione della disciplina col-

lettiva avente carattere più favorevole rispetto a quella legale.

La Cassazione sottolinea anzitutto che il principio del favor lavoratoris ex art. 2077 c.c. opera nel rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale quanto al contenuto del trattamento, ma non può essere utilizzato per incidere sui requisiti di validità di un istituto che il legislatore ha rimodellato in modo compiuto. In particolare, non è consentito alla contrattazione collettiva reintrodurre, quale condizione di validità del contratto, l'obbligo di causale che la legge ha espunto, sostituendola con altri presidi di tutela. Il modello normativo del contratto a tempo determinato disciplinato dal d.lgs. 81/2015 è infatti caratterizzato dall'assenza del requisito della causale, sostituito da un sistema di garanzie fondato su limiti oggettivi, quali la durata complessiva dei rapporti e il contingentamento percentuale; il legislatore ha così sostituito al controllo ex ante fondato sulla causale un diverso meccanismo di selezione e contenimento, affidato a limiti temporali e quantitativi. Pertanto, la disciplina del CCNL invocata dal lavoratore, si pone in contrasto con la disciplina legale, in quanto incide su un elemento qualificante dell'istituto che il legislatore ha inteso eliminare e sostituire con diversi meccanismi di tutela.

Sotto diverso profilo, rispetto alla violazione dell'art. 39 Cost. invocata dal lavoratore per compressione dei limiti dell'autonomia collettiva, la Suprema Corte ribadisce che i contratti collettivi sono espressione di autonomia privata e devono rispettare le norme imperative e la disciplina legale. L'art. 39 Cost. non conferisce alla contrattazione collettiva un potere normativo generale in grado di prevalere sulla disciplina legale, specie quando questa ridefinisce in chiave sistematica l'istituto del contratto a termine. Non si configura, dunque, violazione dell'art. 39 Cost. perché il legislatore non abolisce la contrattazione, ma delimita gli spazi entro i quali essa può operare, senza incidere sugli elementi strutturali dell'istituto del contratto a termine. Sul piano eurounitario, infine, la Cassazione



esclude il contrasto con la direttiva 1999/70/CE e con la clausola 8.3 dell'accordo quadro allegato alla direttiva, recante la cd. clausola di non regresso. Secondo la Corte di giustizia, infatti, tale clausola opera solo quando l'arretramento di tutela sia causalmente collegato all'attuazione dell'accordo quadro, mentre non osta a una disciplina, meno favorevole, di riordino complessivo con misure alternative idonee a prevenire l'abuso.

La disciplina dettata dal d.lgs. n. 81/2015, dunque, non si pone in contrasto con la normativa comunitaria in quanto espressione di nuova regolamentazione delle tipologie contrattuali e di una scelta di politica del lavoro orientata a favorire l'accesso all'occupazione mediante la semplificazione delle modalità di utilizzo del contratto a termine; peraltro, tale disciplina non comporta una riduzione non consentita del livello di tutela, poiché la soppressione del requisito della causale è compensata dall'introduzione di presidi alternativi, quali i limiti di durata massima e il contingentamento percentuale, funzionalmente diretti a evitare un uso abusivo del contratto a tempo determinato.

S A N C T I O N S

RIPETIZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI E RISARCIMENTO DEL DANNO
(CASS. 15.6.2026, N. 20005)

La vicenda esaminata dall'ordinanza della Cassazione n. 20005 del 15 giugno 2026 trae origine dalla domanda di un lavoratore volta ad ottenere il risarcimento del danno biologico differenziale nei confronti della società datrice di lavoro, in amministrazione straordinaria. Il Tribunale di Milano aveva accertato che, pur non essendo configurabile un vero e proprio "mobbing" a causa della mancanza di una ripetitività e sistematicità degli atti di aggressione, alcuni provvedimenti disciplinari adottati dall'azienda nel periodo considerato presentavano un'importante "capacità offensiva di coartazione psicologica".

Su tale base, il giudice di merito aveva condannato la società, riconoscendo l'incidenza lesiva di tale condotta sulla sfera psicologica del dipendente. L'azienda ha proposto ricorso in Cassazione deducendo, tra l'altro, il vizio di ultrapetizione (art. 112 c.p.c.), sostenendo che, una volta esclusa la realizzazione di una fattispecie di mobbing, la condanna si traduceva di fatto in un'inaffidabile ipotesi di responsabilità oggettiva in capo al datore di lavoro.

La Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso dell'azienda, confermando la legittimità della condanna. In primo luogo, la Cassazione ha escluso la violazione processuale denunciata, precisando che la domanda introduttiva del lavoratore non si limitava a denunciare una specifica condotta "mobbizzante", ma conteneva una più ampia e generale richiesta di risar-



cimento del danno non patrimoniale legata alle condotte datoriali subite.

Sotto il profilo sostanziale, la Corte ha statuito che l'obbligo di protezione imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. ha uno "spettro ampio" e impone l'adozione di ogni cautela necessaria a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore.

La Corte sancisce che la tutela della condizione psicologica del lavoratore non comprende esclusivamente il fenomeno del mobbing, ma abbraccia tutti quei comportamenti che, pur essendo privi di un intento persecutorio e della pluralità di azioni vessatorie, sono idonei a mantenere un ambiente di stress o di grave disagio che sia fonte di danno alla salute. Ai fini probatori, peraltro, è sufficiente per il lavoratore allegare la condizione di pericolo e l'inadempimento,

senza la necessità di dover individuare la violazione di norme di cautela tipiche o specifiche.

La pronuncia si inserisce nel tracciato di un'importante evoluzione della giurisprudenza di legittimità, volta ad ampliare le tutele del lavoratore a fronte del nocivo ambiente di lavoro.

Tradizionalmente, per configurare il "mobbing" in senso stretto, la giurisprudenza ha sempre richiesto la prova di elementi assai rigorosi: una pluralità di atti lesivi protratti nel tempo e, soprattutto, una specifica volontà che li sorregge, ovvero, l'intento persecutorio ed emarginante ai danni del dipendente.

Questa rigidità rischiava di lasciare senza ristoro tutte quelle situazioni in cui, pur mancando la prova di un preciso disegno vessatorio mirato, il clima lavorativo risultava gravemente lesivo della salute del dipendente a causa di condotte colpose o ostili dell'azienda. Per far fronte a tali lacune, la giurisprudenza ha progressivamente elaborato la figura del "mobbing attenuato" o "straining", riconoscendo che l'art. 2087 c.c. opera come norma di chiusura del sistema a tutela dei diritti fondamentali del lavoratore, e ponendo anche le singole condotte produttive di forte stress.

L'ordinanza n. 20005/2026, richiamando espressamente decisioni coeve (Cass. n. 2084/2024; Cass. n. 31367/2025), sancisce definitivamente la rilevanza autonoma della condotta datoriale "stressogena" ai fini risarcitori. Si consolida così l'orientamento per cui il datore di lavoro risponde ex art. 2087 c.c. per le lesioni al benessere psicofisico ed alla serenità professionale dei propri dipendenti derivanti da un ambiente lavorativo mortificante o da singoli atti incongrui e coartanti (come l'abuso dello strumento disciplinare), rendendo superflua, ai fini dell'obbligo risarcitorio, l'indagine sulla sussistenza di quel dolo persecutorio che qualifica unicamente il mobbing.

SUL RECESSO DEL DATORE DI LAVORO DAL CONTRATTO COLLETTIVO (CASS. 18.6.2026 N. 20601)



Il caso riguarda un'associazione del settore delle strutture sanitarie private che aveva tentato di sostituire il CCNL Sanità Privata — sottoscritto il 19 gennaio 2005 — con un diverso contratto collettivo, con conseguente rivendicazione, da parte dei dipendenti, delle differenze retributive maturate.

Nel gennaio 2020 il datore di lavoro aveva comunicato la disdetta del CCNL Sanità Privata, dichiarando di voler applicare, a decorrere dal 1° febbraio 2020, il CCNL per le Residenze Sanitarie Assistenziali-RSA e Centri di Riabilitazione-CDR. Tuttavia, già il 18 febbraio 2020 aveva revocato tale determinazione, ripristinando il precedente regime contrattuale; e aveva poi continuato di fatto ad applicare il CCNL Sanità Privata anche dopo l'8 ottobre 2020, data del suo rinnovo, sino al 10 dicembre 2020, quando aveva nuovamente dichiarato di voler transitare al CCNL CDR.

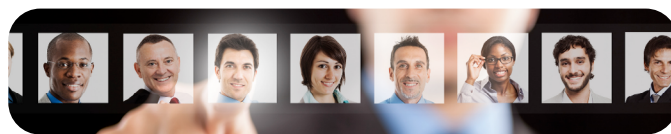
Sia il Tribunale che la Corte d'Appello di Milano avevano accolto la domanda dei lavoratori, ritenendo illegittima la disdetta unilaterale e accertando l'obbligo di applicare il CCNL Sanità Privata almeno fino all'8 ottobre 2020. Il giudice di secondo grado aveva in particolare qualificato la clausola di ultrattività contenuta nell'art. 4 del

contratto come termine di durata dell'efficacia contrattuale, con la conseguenza che il recesso anticipato era precluso; aveva inoltre rilevato che il datore di lavoro, continuando ad applicare il CCNL Sanità Privata anche dopo la sua scadenza, aveva tenuto un comportamento concludente che lo vincolava al contratto rinnovato. Il ricorso per cassazione era articolato in quattro motivi. Con il primo si contestava la qualificazione della clausola di ultrattività come termine di durata, sostenendo che tale lettura trasformerebbe il CCNL in un vincolo perpetuo, in contrasto con i principi di libertà contrattuale e sindacale. Con il secondo si denunciava la nullità della medesima clausola per indeterminatezza dell'oggetto. Con il terzo si lamentava un'illogicità della motivazione circa la coerenza tra il principio del recesso e la decisione adottata. Con il quarto, infine, si contestava l'accertamento del comportamento concludente, reputando insussistenti i requisiti della spontaneità, della reiterazione e della non contestazione.

La Cassazione ha rigettato il ricorso integralmente.

Sul primo motivo, l'ordinanza evidenzia che i contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente nell'ambito temporale concordato tra le parti stipulanti. La clausola di ultrattività — che ne estende l'efficacia fino alla nuova stipulazione — costituisce un termine di durata di natura pattizia: certus an, perché il rinnovo del CCNL è evento certo, e incertus quando, perché la data non è determinabile in anticipo. Ne discende che il recesso prima della scadenza del termine è precluso, e che la facoltà di disdetta spetta esclusivamente alle associazioni sindacali e datoriali firmatarie, non al singolo datore di lavoro, neppure adducendo l'eccessiva onerosità del contratto.

La Corte precisa altresì che, una volta spirato il termine, un atto formale di recesso da parte del singolo datore di lavoro non è neppure necessario: è sufficiente la scadenza stessa, salvo che il



contratto venga rinnovato dall'associazione imprenditoriale di categoria, nel qual caso il datore di lavoro ad essa iscritto sarà automaticamente vincolato anche al nuovo testo in forza del principio di rappresentanza sindacale. Nel caso di specie il CCNL Sanità Privata, scaduto nominalmente il 31 dicembre 2005, era rimasto in vigore per effetto della clausola di ultrattività fino al suo rinnovo dell'8 ottobre 2020: la comunicazione di disdetta del gennaio 2020 era pertanto priva di qualsiasi efficacia.

Quanto al secondo motivo, la Cassazione esclude la nullità per indeterminatezza: la clausola individua con esattezza l'evento al quale è collegata la cessazione dell'efficacia contrattuale — il rinnovo del CCNL — e l'incertezza sulla data del rinnovo è del resto connaturata all'assenza di obblighi a contrarre propria dell'autonomia collettiva.

Il terzo e il quarto motivo sono dichiarati in parte inammissibili, nella misura in cui sollecitano una diversa valutazione dei comportamenti concreti riservata al giudice del merito. Nel merito, la Corte conferma che l'aver continuato ad applicare il CCNL Sanità Privata anche dopo l'8 ottobre 2020 costituiva un segnale univoco e concludente della volontà di mantenere ferma quella disciplina collettiva, idoneo a neutralizzare ogni rilevanza della comunicazione di disdetta del 27 gennaio 2020.

La pronuncia consolida quindi l'indirizzo secondo cui la clausola di ultrattività ha natura pattizia e non eteronoma. Essa integra un termine di durata e il singolo datore di lavoro non può sciogliersi unilateralmente dal vincolo collettivo prima della sua scadenza. Infine, anche la condotta successiva posta in essere dal datore di lavoro può vincolarlo all'applicazione del contratto rinnovato, a prescindere da dichiarazioni formali di segno contrario.

VIOLAZIONE DEL REGIME DI PRONTA DISPONIBILITÀ PER I DIPENDENTI SANITARI E RISARCIMENTO DEL DANNO (CASS. 22.6.2026 N. 21186)

L'ordinanza n. 21186/2026 conferma la decisione di merito che, all'esito di un giudizio di rinvio conseguente a una precedente pronuncia di Cassazione, ha riconosciuto in via equitativa il risarcimento del danno conseguente alla violazione del limite di sei/dieci turni mensili di pronta disponibilità per i dipendenti sanitari previsti dall'art. 7 dell'accordo collettivo del 20.9.2001 e dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2002/2005, Comparto sanità, Dirigenza medico veterinaria. La Cassazione aveva affermato nella pronuncia rescindente che tali previsioni della contrattazione collettiva sul limite dei turni di pronta disponibilità hanno natura programmatica, non di contingente massimo insuperabile e inderogabile, ossia costituiscono la regola ordinaria rispetto alla quale è ammessa una deroga occasionale, remunerata con l'indennità contrattuale. Tuttavia, un superamento stabile e abnorme di tali limiti integra inadempimento contrattuale del datore di lavoro, quando determina un'interferenza con la vita privata del lavoratore tale da compromettere in modo intollerabile il suo diritto al riposo. In questa situazione, secondo la Suprema Corte, il danno non patrimoniale è configurato come danno in re ipsa, risarcibile anche indipendentemente dalla prova di un concreto pregiudizio psico fisico.

Pur trattandosi di una disciplina contrattuale che consente eccezioni, in quanto stabilita «di regola» senza creare un tetto invalicabile, la

violazione massiccia e sistematica dei limiti di pronta disponibilità per i dipendenti sanitari ivi previsti costituisce, dunque, un inadempimento contrattuale fonte di pregiudizi risarcibili. La lesione del diritto al riposo genera, infatti, un danno non patrimoniale in re ipsa, la cui liquidazione è rimessa al giudice di merito che vi procede equitativamente.

In particolare, è ritenuta legittima una liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c. in cui il giudice di merito modula la tutela sulla base di criteri oggettivi e controllabili (numero e frequenza dei turni eccedenti, durata del periodo, differenza rispetto alla regola contrattuale), esponendo e motivando il percorso logico seguito. Nello specifico, la quantificazione del danno operata dalla Corte di appello su soglie numeriche (60 turni per i medici, 36 per gli infermieri) viene ritenuta non arbitraria, in quanto consente di graduare e parametrare il danno alla lesione concretamente subita derivante dal superamento dei limiti della deroga per l'interferenza, rispetto alla vita privata del lavoratore, tale da comprometterne in maniera intollerabile il diritto al riposo.

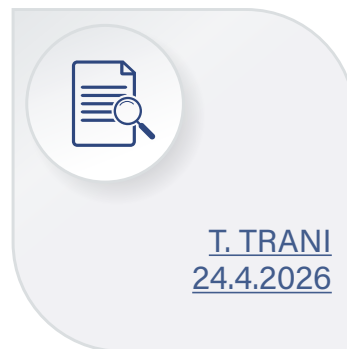
CASS. 22.6.2026
N. 21186



NATURA DELL'OBBLIGAZIONE DI LAVORO E SCARSO RENDIMENTO (T. TRANI 24.4.2026)

La controversia decisa dal Tribunale di Trani (sentenza del 29 aprile 2026, R.G. n. 6444/2020) trae origine dall'impugnazione di una sanzione disciplinare conservativa (sospensione della retribuzione per un giorno) irrogata da un'azienda a un proprio dipendente.

L'addebito mosso al lavoratore consisteva in un presunto scarso rendimento: il datore di lavoro contestava di aver prodotto, nel mese di giugno 2020, una media giornaliera di 78 colli a fronte di un dato di lavorazione medio atteso di 130 colli pro-capite, determinando così un danno per l'impresa. Il lavoratore ha adito il giudice del lavoro chiedendo l'annullamento della sanzione,



ritenendola fondata su un fatto insussistente, non provato e privo di rilevanza disciplinare.

Il Tribunale ha accolto il ricorso del lavoratore, dichiarando l'illegittimità della sanzione. Il Giudice ha rilevato che il fatto contestato non è risultato provato né sotto il profilo materiale, né sotto quello della tipicità disciplinare. In particolare, è emerso che nessuna norma contrattuale o accordo tra le parti prevedeva un rendimento minimo esigibile. Inoltre, la semplice media della produttività degli altri dipendenti non può assurgere, di per sé, a standard di produttività minima la cui violazione comporti un automatismo sanzionatorio, potendo tale media derivare da un lavoro eccessivo dei colleghi e non da un parametro concordato.

Sebbene la pronuncia del Tribunale di Trani verta sull'annullamento di una sanzione conservativa (la sospensione), i principi di diritto applicati dal Giudice per valutare lo "scarso rendimento" sono esattamente i medesimi che la giurisprudenza di legittimità ha elaborato in materia di licenziamento per scarso rendimento, che rappresenta la sanzione espulsiva massima. Il Tribunale di Trani ricorda correttamente, ri-



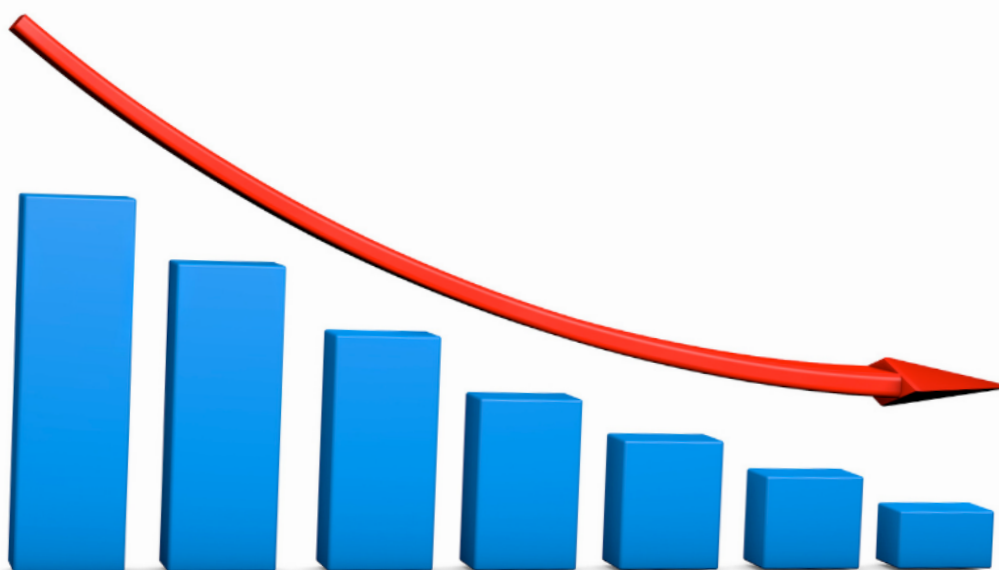
chiamando l'art. 2104 c.c., che nel contratto di lavoro subordinato il prestatore non si obbliga al raggiungimento di un risultato, ma all'esplicazione delle proprie energie lavorative nei modi e nei tempi stabiliti. Di conseguenza, il mero mancato raggiungimento di un obiettivo o di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento. Anche in presenza di minimi quantitativi, l'inadeguatezza della prestazione potrebbe infatti dipendere dall'organizzazione dell'impresa o da fattori esterni non imputabili al dipendente. Per giungere a un licenziamento (o a una sanzione) per scarso rendimento, il datore di lavoro non può operare un semplice calcolo matematico; infatti, lo scostamento quantitativo o qualitativo dalla media rileva solo se è imputabile a titolo di colpa grave o negligenza del lavoratore nell'espletamento delle sue normali prestazioni.

Il datore deve fornire la prova rigorosa di un inadempimento colpevole inteso come fattispecie complessa. La Suprema Corte ha statuito che il licenziamento per scarso rendimento è legittimo solo se risulta provata un'evidente violazione della diligente collaborazione, desumibile da

un'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento.

Tale sproporzione, tuttavia, necessita di parametri di raffronto. La Cassazione ammette che la colpa possa tradursi in comportamenti oggettivamente misurabili, avvalendosi di elementi presuntivi ricavati dal confronto con la produttività media degli altri dipendenti che svolgono le stesse mansioni.

In questo risiede l'aspetto più interessante della sentenza di Trani: il Giudice di merito frena un'applicazione troppo automatica di questo "confronto tra colleghi", precisando che la media altrui non è uno standard disciplinare infallibile in assenza di un patto contrattuale sul rendimento minimo, poiché i colleghi potrebbero semplicemente aver lavorato oltre la normale tollerabilità. Il datore di lavoro deve quindi sempre calare il dato statistico nel contesto, provando l'incidenza dell'organizzazione d'impresa e il grado di diligenza richiesto.



LICEITÀ DEL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE (T. ROMA 12.5.2026)



La sentenza del Tribunale di Roma del 12 maggio 2026 affronta un tema classico, ma ancora oggi altamente sensibile, inerente all'esercizio del potere disciplinare: il rapporto tra esercizio del diritto di critica del lavoratore, limiti di continenza espressiva e giusta causa di licenziamento.

Il caso trae origine dall'impugnazione di un licenziamento intimato a una lavoratrice a termine, addetta con mansioni di commis di sala, cui era stato contestato di essersi rivolta alle addette dell'ufficio del personale con tono offensivo, accusando l'azienda di "rubare" i soldi dei dipendenti e di aver sottratto l'importo del modello 730, oltre ad avere reiterato tali accuse nei confronti di altri colleghi durante il turno di lavoro.

Il Tribunale rigetta integralmente il ricorso, ritenendo immune da vizi la procedura disciplinare, provato il fatto contestato e proporzionata la sanzione espulsiva, anche alla luce della tipizzazione collettiva rilevante nel CCNL Turismo-Pubblici Esercizi.

Il baricentro motivazionale della pronuncia si colloca nell'inquadramento della condotta della lavoratrice come abuso del diritto di critica e non

come suo legittimo esercizio. Il giudice muove da una ricostruzione istruttoria ritenendola favorevole alla tesi datoriale, valorizzando in particolare le deposizioni delle responsabili dell'ufficio del personale e ritenendo invece inattendibili i testi di parte ricorrente, uno di essi perché non più dipendente all'epoca dei fatti, l'altro perché, secondo la documentazione sui turni, non era in servizio nel giorno rilevante.

Su tale premessa fattuale, la sentenza qualifica le espressioni utilizzate dalla lavoratrice come eccedenti i limiti della continenza formale, poiché l'accusa di "rubare" denaro ai dipendenti viene letta come addebito di una condotta connotata da dolo, obiettivamente disonorevole e non necessaria alla tutela della propria posizione soggettiva.





Il Tribunale non si limita, tuttavia, al solo profilo formale del linguaggio. La decisione insiste anche sulla continenza sostanziale, osservando che il cedolino di giugno non mostrava alcuna trattenuta corrispondente al giorno di malattia, con la conseguenza che l'affermazione relativa a una sottrazione di somme non sarebbe stata vera neppure in senso putativo.

A ciò si aggiunge il requisito della pertinenza, che pure, in astratto, sussisteva, poiché la vicenda atteneva al trattamento economico e, quindi, a un tema intrinsecamente inerente al rapporto di lavoro; ma proprio questo dato, nella logica del giudice, rende ancora più evidente come la critica avrebbe potuto essere formulata in termini tecnici o rivendicativi, senza trasmodare in un'accusa infamante davanti ai colleghi.

La parte più significativa della sentenza risiede nei passaggi in cui il Tribunale ha posto in raccordo i principi costituzionali sulla libertà di manifestazione del pensiero con gli obblighi contrattuali di correttezza, buona fede e fedeltà. La pronuncia richiama espressamente l'art. 21 Cost., l'art. 10 CEDU, l'art. 11 CDFUE e l'art. 1 St.lav, per affermare che il diritto di critica del

lavoratore è pienamente riconosciuto anche nei luoghi di lavoro, ma è soggetto ai limiti della continenza formale, della continenza sostanziale e della pertinenza.

In questo senso, la decisione si iscrive in un orientamento consolidato secondo cui la critica può anche risultare aspra e pregiudizievole per la reputazione datoriale, purché resti funzionale alla rappresentazione di un dissenso motivato e non si traduca in aggressione gratuita, denigratoria o apertamente offensiva.

L'interesse della pronuncia sta nel modo in cui essa declina questi principi in una micro-conflictualità retributiva. Proprio su tale presupposto, la sentenza suggerisce implicitamente che quanto più il dissenso attiene a una questione tecnico-amministrativa verificabile, tanto più è esigibile dal lavoratore una verbalizzazione accurata, non iperbolica e non allusiva a condotte penalmente connotate. L'uso del verbo "rubare" diventa così il punto di rottura del bilanciamento: non semplice formula polemica, ma espressione semanticamente incompatibile con la soglia minima di lealtà relazionale richiesta dalla prosecuzione del rapporto di lavoro.

INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

CASS. 8.6.2026
N. 18529

**5**

CASS. 22.6.2026
N. 21186

**2**

CASS. 15.6.2026
N. 19954

**6**

T. TRANI 24.4.2026

**3**

CASS. 15.6.2026
N. 20005

**7**

T. ROMA 12.5.2026

**4**

CASS. 18.6.2026
N. 20601



DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

15
LUGLIO
2026

NEWSLETTER N.5

LEGGE 25 GIUGNO 2026 N. 112
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA
DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI
ALL'OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO DEL
CAPORALATO DIGITALE



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**