



MMBA

STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.7

AGOSTO 2026

LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03

GIURISPRUDENZA

CASS. 16 GIUGNO 2026 N. 20229

IL CAREGIVER È ESENTATO DAL LAVORO NOTTURNO

CASS. 16 GIUGNO 2026, N. 20139

PAGAMENTO CON ASSEGNO BANCARIO DI UNA TRANSAZIONE

CASS. 15 GIUGNO 2026, N. 19859

INFORTUNIO CAUSATO DALLA CONDOTTA DI UN COLLEGA E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

CASS. 2 LUGLIO 2026, N. 22621

LICENZIAMENTO PER ASSENZA ALLA VISITA DEL MEDICO FISCALE

CASS. 3 LUGLIO 2026 N. 22650

IL TERMINE PER L' ACCERTAMENTO DELL'APPALTO ILLECITO

T. PISA 13 GIUGNO 2026

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, CONFLITTO DI INTERESSI E CONTROLLI DIFENSIVI SULLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALE

T. MILANO 29 GIUGNO 2026

SUL DIRITTO ALLA COSTITUZIONE DI UNA RSA

T. MILANO 12 GIUGNO 2026

INDENNITÀ NASPI E SVOLGIMENTO DI LAVORO AUTONOMO

16

MMBA INSIGHTS

FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

17

MMBA WORLD

SOCIAL & CONTATTI

GIURISPRUDENZA

IL CAREGIVER È ESENTATO DAL LAVORO NOTTURNO (CASS. 16 GIUGNO 2026 N. 20229)

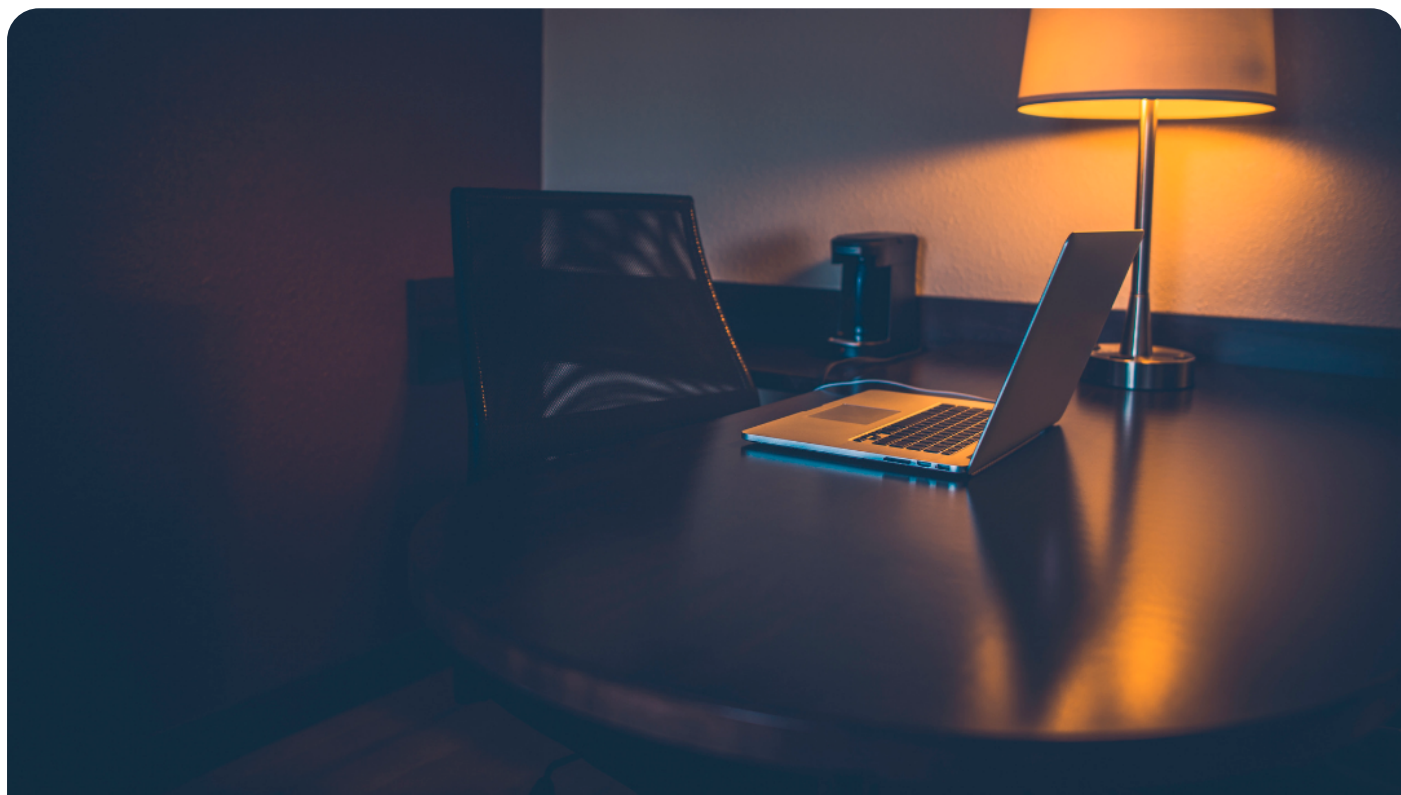
Questa complessa e interessante ordinanza offre diversi spunti di riflessione. Nell'impossibilità di affrontarli tutti, anche solo per sommi capi, ci limiteremo a due brevi riflessioni.

La prima concernente il principio di diritto, che conferma un precedente della stessa Corte di legittimità, e che attiene specificamente al tema della posizione del caregiver nella disciplina del lavoro notturno disposta dal d. lgs. n.66/2003.

La seconda riguarda invece un aspetto del nuovo giudizio in Cassazione introdotto con la novella del 2024.

Riguardo al tema proprio dell'oggetto del giudizio, si può rilevare come la Suprema Corte, confermando una sua precedente decisione (Cass.

CASS. 16.06.2026
N. 20229



n.12649/2023) ha ribadito che il caregiver, ossia colui che assiste un soggetto in condizione di disabilità, è esentato dall'obbligo di prestare lavoro notturno.

Tale esenzione, afferma la Corte, non è condizionata dalla gravità della disabilità, e deve ritenersi sussistente in ogni caso. Va segnalato che sullo stesso tema il Consiglio di Stato si sia pronunciato in modo diametralmente opposto: la lettera della legge è infatti dubbio, posto che essa dispone che l'esenzione si applica «alla lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104» (art. 11, co. 2, lett. c, d. lgs. 66/2003).

L'interpretazione della locuzione "a proprio carico", secondo la Suprema Corte, non aggiunge un requisito di gravità a legittimazione della pretesa del caregiver di non svolgere lavoro notturno. Non sussiste, insomma, un rapporto tra il grado di invalidità del soggetto disabile e l'essere a carico di un lavoratore caregiver.

Pertanto, la persona disabile è a carico del caregiver anche se l'assistenza non è caratterizzata dalla necessità di una cura continua.

Il principio applicato dalla Corte pertanto è chiaro, e non è il caso di complicarlo con le complesse motivazioni che lo sorreggono. La sua chiarezza servirà da chiave interpretativa che può rendere agevole le scelte gestionali delle aziende.

Qualche perplessità non può invece evitarsi sulla scelta della Corte di assegnare in prima battuta il ricorso alla cd. procedura accelerata, prevista dall'art. 380 bis per i ricorsi manifestamente inammissibili.

La complessità della motivazione della sentenza in nota attesterebbe già di per sé che non si trattava certo di un ricorso la cui infondatezza "manifesta". Ma c'è una circostanza ancora più rilevante che potrebbe suscitare qualche legittima perplessità su come si è assestato il sistema

processuale inaugurato nel 2022.

La parte ricorrente ha fondato le ragioni del ricorso, e l'opposizione alla definizione anticipata per "manifesta infondatezza", su una decisione del Consiglio di Stato (sez. II, 17 ottobre 2022, n. 8798) che aveva affermato un principio esattamente opposto, ossia che l'espressione "a proprio carico" rimandava ad una situazione di maggiore necessità di assistenza, dovuta alla gravità della disabilità della persona assistita.

Non può certo mettersi in discussione l'autonomia del giudizio della Corte di Cassazione, che tra l'altro ha emesso una decisione complessa, adeguatamente motivata e di grande interesse giuridico. Ma assoggettare una questione così delicata e complessa alla tagliola dell'art. 380 bis c.p.c. è apparso eccessivo.

E' finita così che un ricorrente che ha proposto un ricorso basato su un principio del Consiglio di Stato è stato condannato per responsabilità aggravata, alla stregua di chi ha «agisce in giudizio con mala fede o colpa grave»



PAGAMENTO CON ASSEGNO BANCARIO DI UNA TRANSAZIONE (CASS. 16 GIUGNO 2026, N. 20139)

Con l'ordinanza n. 20139 del 16 giugno 2026, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, è intervenuta sul tema dell'adempimento di una obbligazione pecuniaria a mezzo assegno.

La vicenda esaminata dalla Corte di Cassazione ha tratto origine da un accordo transattivo, in forza del quale la società datrice di lavoro si era obbligata a versare una determinata somma ad un lavoratore. Il lavoratore, assumendo di avere ricevuto solamente un pagamento parziale, aveva chiesto e ottenuto un decreto ingiuntivo, opposto dalla società sul presupposto di avere integralmente adempiuto alla obbligazione mediante assegno bancario emesso in favore del lavoratore ed a lui consegnato.

Mentre in primo grado il Tribunale aveva accolto l'opposizione proposta dalla società datrice di lavoro, la Corte d'Appello di Catanzaro era giunta a conclusioni opposte in quanto, a suo dire, la società non aveva dimostrato l'effettivo incasso dell'assegno da parte del lavoratore.

La tematica presa in esame dalla Corte di Cassazione, quindi, è stata quella relativa alla ripartizione dell'onere probatorio tra la società datrice di lavoro che assumeva di avere adempiuto alla propria obbligazione mediante consegna di un assegno e il lavoratore-creditore che aveva, invece, contestato il mancato incasso.

A tale riguardo la Corte di Cassazione, disattendendo le conclusioni cui era pervenuta la Corte d'Appello, ha ritenuto che, una volta provata la emissione e la consegna dell'assegno al creditore, quest'ultimo, per invocare un inadempimento, deve dimostrare che il mancato incasso dell'assegno è stato determinato da fatto a lui non imputabile ed offrire contestualmente la restituzione del titolo.

Nel giungere a tale conclusione, la Corte di Cassazione ha osservato che l'assegno, pur aven-



do natura pro solvendo, è mezzo di pagamento idoneo a soddisfare il dovere di prestazione del debitore e fa sorgere un correlato dovere di cooperazione da parte del creditore nel porlo all'incasso entro i termini di legge, secondo i principi generali di buona fede e correttezza sanciti dagli artt. 1175 e 1375 c.c.

Nella vicenda in esame era mancata la prova, incombente ai sensi dell'art. 2697 c.c. sul creditore, del mancato incasso tramite produzione dell'assegno, oltre che di circostanze positive (come il furto o lo smarrimento) idonee a dimostrare che il mancato possesso dell'assegno non era riconducibile ad un avvenuto incasso.

In ragione di tali circostanze la Corte di Cassazione ha escluso che il lavoratore potesse imputare un inadempimento alla società datrice di lavoro e agire (nuovamente) per il pagamento della somma.

La Corte di Cassazione, quindi, ha cassato la sentenza, enunciando i seguenti principi di diritto vincolanti per il Giudice del rinvio:

- in tema di obbligazioni pecuniarie, la trattenuta e la consegna di assegni bancari, accettati dal creditore, integra un mezzo di pagamento, da



intendere pro solvendo (per cui l'effetto liberatorio si produce non con la mera consegna del titolo, ma con la sua successiva negoziazione e incasso);

- il pagamento effettuato mediante un sistema diverso dal versamento di moneta avente corso legale nello Stato, ma che comunque assicuri al creditore la disponibilità della somma dovuta, può essere rifiutato dal creditore solo in presenza di un giustificato motivo, dovendo altrimenti il rifiuto ritenersi contrario a correttezza e buona fede;

- l'assegno bancario, in quanto titolo pagabile a vista, si perfeziona, quale mezzo di pagamento, quando passa dalla disponibilità del traente a quella del prenditore;

- è onere del creditore porre all'incasso l'assegno ricevuto, secondo i principi di buona fede e correttezza, pena l'impossibilità di far valere l'asserito inadempimento del debitore;

- ai fini della prova del pagamento è sufficiente che il debitore dimostri l'avvenuta emissione e la consegna del titolo, incombendo invece sul creditore la prova del mancato incasso, la quale, pur costituendo una prova negativa, non si risolve in una probatio diabolica, bensì nella corrispon-

dente prova di fatti positivi idonei a dimostrare che il mancato possesso non è riconducibile al pagamento, ma ad un fatto non imputabile al creditore.

L'ordinanza in commento si pone nel solco dei principi già espressi dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, la Corte di Cassazione ha più volte confermato che il comportamento del prenditore di un assegno bancario, il quale dopo averne accettato la consegna, abbia omissso di porlo all'incasso, trattenendo comunque l'assegno e non restituendolo all'acquirente, è contrario a correttezza e buona fede e non consente di imputare un inadempimento alla controparte (v., fra le tante, Cass.n.10366/2022; Cass.Sez.VI, n. 33566/2021).

INFORTUNIO CAUSATO DALLA CONDOTTA DI UN COLLEGA E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO (CASS. 15 GIUGNO 2026, N. 19859)

Con l'ordinanza n. 19859, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, è intervenuta in materia di infortuni sul lavoro e di responsabilità del datore di lavoro, con particolare riferimento alla possibilità di escludere tale responsabilità quando l'evento lesivo derivi da una condotta abnorme, imprevedibile e colposa di un terzo (nel caso, un collega di altra impresa).

La Corte di cassazione, sez. lavoro, con ordinanza 15 giugno 2026 n. 19859, conferma il rigetto del ricorso del lavoratore infortunato, escludendo ogni responsabilità della datrice di lavoro ex art. 2087 c.c. e della datrice di lavoro del collega autore del fatto ex art. 2049 c.c., pur a fronte di un infortunio verificatosi in orario e ambiente di lavoro, durante la pausa pranzo in una stanza degli studi RAI non adibita a lavorazione, dove alcuni operai stavano giocando a pallone e uno di essi ha reagito lanciando una bottiglia che ha colpito il ricorrente.

La decisione si colloca nel solco dell'elaborazione sul rischio elettivo, inteso come condotta abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, posta in essere per motivazioni personali e tale da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro. Nell'ordinanza si estende in via analogica questo paradigma alla condotta abnorme di terzi estranei al rapporto di lavoro dell'infortunato, ritenendo che quando tale condotta agisce come serie causale autonoma, imprevedibile e non ricollegabile alle incombenze di lavoro, essa interrompe il nesso causale con l'attività lavorativa ed esclude la responsabilità datoriale.

La Corte ribadisce che l'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare



le misure necessarie, secondo particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori, includendo la prevenzione dei rischi derivanti da negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore, salvo il limite del rischio elettivo.

Tuttavia, nel caso concreto, si afferma che l'evento lesivo si colloca "al di fuori dell'area di rischio garantita dalle regole cautelari dettate dall'art. 2087 c.c.", poiché la reazione del collega con il lancio della bottiglia è qualificata come comportamento imprudente e imprevedibile di terzo, non ricollegabile ad alcun rischio tipico della lavorazione né alle mansioni lavorative. Ciò è coerente con l'orientamento, anche penale, secondo cui solo un comportamento radicalmente lontano dalle prevedibili scelte del lavoratore nell'esecuzione delle mansioni può interrompere il nesso causale.

Sul versante della responsabilità indiretta ex art. 2049 c.c., la Corte richiama la nozione di "occasionalità necessaria", secondo cui il datore risponde del fatto illecito del dipendente solo se le mansioni affidate gli hanno reso possibile o agevolato il comportamento dannoso. Nel caso in esame, la condotta del collega (lancio della bottiglia durante un gioco informale nella pausa pranzo, in locale non adibito a lavorazione) è ritenuta del tutto sganciata dalle mansioni e dalle



incombenze di lavoro, in linea con precedenti che hanno escluso l'occasionalità necessaria in presenza di aggressioni o comportamenti violenti privi di collegamento funzionale con l'attività lavorativa. Da ciò deriva l'esclusione della responsabilità della società datrice del terzo autore del fatto.

La sentenza rafforza l'idea che l'esonero totale del datore di lavoro è circoscritto a ipotesi in cui il fatto lesivo, pur temporalmente e topograficamente connesso al lavoro, sia integralmente riconducibile a una condotta abnorme e imprevedibile di terzi, estranea al rischio lavorativo tipico e non ragionevolmente prevenibile con misure organizzative e di vigilanza.

Sul piano pratico, ciò conferma che: il datore resta normalmente responsabile anche per condotte imprudenti "ordinarie" di lavoratori nell'area di rischio governata (uso improprio macchinari, violazioni di istruzioni);

Le condotte eccezionali, violente o ludiche del tutto eccentriche rispetto al ciclo produttivo e alle mansioni (come il lancio della bottiglia nel caso in esame) possono far degradare l'ambiente di lavoro a mera "occasione" del danno, escludendo il nesso causale ex art. 2087 c.c. e l'occasionalità necessaria ex art. 2049 c.c.

In definitiva, l'ordinanza 19859/2026 si pone nella linea evolutiva che delimita rigorosamente il limite dell'area di rischio datoriale, ma al contempo riafferma per implicito che tale area è molto ampia: l'esonero è eccezionale e richiede una condotta di terzi davvero abnorme e imprevedibile, come quella qui scrutinata.

LICENZIAMENTO PER ASSENZA ALLA VISITA DEL MEDICO FISCALE (CASS. 2 LUGLIO 2026, N. 22621)



[CASS. 02.07.2026](#)
[N. 22621](#)

Con la pronuncia in commento, la Corte di cassazione affronta il tema del licenziamento disciplinare per irreperibilità del lavoratore alle visite fiscali INPS.

In particolare, nel caso oggetto di giudizio, sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano ritenuto illegittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore cui era stato contestato di essersi reso irreperibile in occasione di tre visite di controllo disposte dall'INPS che avevano dato quale esito, in due circostanze: "sconosciuto/irreperibile all'indirizzo"; in una terza circostanza: "non ha risposto nessuno all'indirizzo".

La Suprema Corte ha respinto il ricorso dell'impresa, ritenendo che l'interpretazione dei verbali di accesso redatti dal medico fiscale - quale atto amministrativo a contenuto non normativo - integri una valutazione di fatto riservata al giudice di merito e non sia sindacabile in cassazione ove sorretta da motivazione logicamente coerente e rispettosa dei criteri di cui agli artt. 1362 ss. c.c., come nel caso in esame.

In tale prospettiva, ad avviso della Cassazione, l'ambiguità intrinseca di espressioni quali "sconosciuto/irreperibile all'indirizzo" consente al giudice di valorizzare elementi indiziari (esiti di accessi contigui, situazione dei luoghi, annotazione "impossibilità a lasciare l'invito") e di

escludere la prova dell'irreperibilità del lavoratore, con conseguente insussistenza del fatto contestato e rigetto della domanda di legittimità del licenziamento.

Al riguardo, la Suprema Corte, richiamando un proprio precedente e consolidato orientamento, ha avuto modo di ribadire che i verbali dei medici fiscali incaricati delle visite di controllo, essendo verbali redatti da pubblici ufficiali, godono di fede privilegiata limitatamente ai fatti attestati come avvenuti alla presenza del medico o da lui compiuti, mentre la fede privilegiata non si estende alla verità sostanziale delle dichiarazioni rese da terzi né alla fondatezza di apprezzamenti o valutazioni del verbalizzante (cfr., in tal senso, Cass., SS.UU. n. 12545/1992; Cass. n. 17355/2009; Cass. n. 24637/2022).

Dunque, se, come nel caso in esame, il medico ha utilizzato espressioni ambigue idonee a dare adito a opposte interpretazioni circa l'effettiva presenza del lavoratore al proprio domicilio, tale equivocità, secondo la Corte, non può essere superata in senso sfavorevole per il lavoratore, considerato peraltro il pacifico onere probatorio

gravante sull'impresa dei fatti oggetto di contestazione, ai sensi dell'art. 5, L. n. 604/966.

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha anche confermato la correttezza della sentenza della Corte territoriale nel capo in cui, accertata, nella terza occasione, l'assenza del lavoratore dal domicilio per l'esecuzione di un trattamento sanitario senza aver fornito la preventiva comunicazione prevista dal contratto collettivo, ha ritenuto la fattispecie sussunta nell'ipotesi per cui il contratto collettivo prevede l'applicazione di una sanzione conservativa e non espulsiva e, per tale via, confermato l'applicazione del regime reintegratorio di cui all'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto tale valutazione conforme al diritto vivente in tema di selezione della tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, L. n. 300 del 1970; confermando la facoltà del giudice di sussumere la condotta disciplinarmente rilevante all'interno delle clausole generali cui il CCNL riconnette la sola sanzione conservativa (cfr., in termini, Cass. n. 11665/2022; Cass. n. 20682/2022; Cass. n. 107/2024; Cass. n. 29343/2025).



IL TERMINE PER L' ACCERTAMENTO DELL'APPALTO ILLECITO (CASS. 3 LUGLIO 2026 N. 22650)

La Suprema Corte torna a ribadire alcuni principi in materia di accertamento dell'appalto illecito, il quale nominalmente continua ad essere denominato come interposizione di mano d'opera, benché siamo ben lontani ormai dall'abrogazione della storica l. n. 1369/1960.

La prima precisazione riguardante la rilevanza del tempo è riferita all'art. 32 della l. n. 183/2010. Come è noto tale legge cercò, tra l'altro, di dare certezze sui tempi di impugnazione in tutti quei casi in cui l'oggetto del giudizio verteva sulla dissociazione tra il titolare formale del rapporto di lavoro e il soggetto che invece, esercitando di fatto i poteri datoriali, doveva ritenersi il vero titolare, obbligandolo a prendere in servizio il lavoratore.

La modalità scelta per ottenere la finalità perseguita fu quella di estendere a tutti tali eterogenei casi (cessione di ramo d'azienda, somministrazione, appalto illecito), nei quali si chiedeva la «costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto» (così la lett. d, art. 32, c. 4) un termine di impugnazione extragiudiziale (sessanta giorni), ed uno successivo per la proposizione dell'azione giudiziale.

Una prima breccia nelle finalità di certezza dei tempi fu aperta dalla Corte di Cassazione in materia di trasferimento di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., poiché si affermò che non si applicava la decadenza prevista dall'art. 32, l. n. 183/2010 nel caso in cui il lavoratore avesse chiesto il trasferimento del suo rapporto di lavoro presso l'azienda cessionaria, rivendicando l'inerenza del suo rapporto al ramo ceduto.

Ciò perché, motivò la Suprema Corte, il sistema delle decadenze si applicava solamente nel caso in cui ci fosse stato un atto di cui il lavoratore avesse contestato la legittimità (cfr. per esempio Cass. 15740/2024).



Se è quindi questa la modalità con cui si concretizza l'applicazione del citato art. 32 nella parte che qui interessa, a maggior ragione nei casi di accertamento di appalto illecito in cui manca del tutto un atto datoriale (sia di quello formale, sia di quello effettivo) può ritenersi che decorra un qualche termine di decadenza.

Ciò perché manca del tutto un atto dal quale far partire il primo termine di impugnazione di sessanta giorni. Questo principio è stato ribadito nella sentenza che qui si annota, completato dalla considerazione che nemmeno un eventuale allontanamento dall'appalto, dovuto per esempio all'adibizione ad altra attività dell'appaltatore, può far decorrere il termine di decadenza, proprio per la mancanza di un atto datoriale da contestare.

Un altro profilo di rilevanza del tempo è stato focalizzato dalla Suprema Corte su una questione logico-giuridica la cui esplicitazione non è certamente nuova, ma anzi molto risalente. La prescrizione estintiva non impedisce l'accertamento di fatto, ma solo l'attuale sussistenza dei diritti che ne possono derivare. Talché, l'accertamento dei fatti può anche andare anche molto indietro nel tempo, fermo restando che le conseguenze economiche vigono solo per i periodi non raggiunti da prescrizione estintiva.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, CONFLITTO DI INTERESSI E CONTROLLI DIFENSIVI SULLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALE (T. PISA 13 GIUGNO 2026)



La vicenda trae origine da un licenziamento per giusta causa fondato su conflitto di interessi, violazione dell'obbligo di fedeltà e controlli difensivi sulla posta aziendale, valutati alla luce dell' art. 4 Stat. lav., del GDPR e della giurisprudenza di legittimità in materia.

In particolare, la sentenza del Tribunale di Pisa ha riguardato un licenziamento individuale per giusta causa intimato a una lavoratrice, addetta alla fatturazione attiva presso un'azienda, in relazione a condotte ritenute in conflitto di interessi con una società fornitrice del datore di lavoro e ad un uso della posta elettronica aziendale anche per scopi privati e collegati a tali rapporti.

Il caso ha riguardato in particolare:

- l'omessa comunicazione al datore di lavoro del ruolo del figlio, appena diciottenne, come consigliere di amministrazione di una società di auto-trasporto fornitrice dell'azienda;
- la partecipazione della lavoratrice, come delegata di una società fiduciaria (Europa Trust S.p.A., socio unico della fornitrice), a un'assemblea della società fornitrice per il cambio di sede legale;
- la stipula di un contratto di amministrazione fiduciaria con la stessa fiduciaria, collegata alla società fornitrice;

- l'uso della casella di posta elettronica aziendale per gestire o comunque veicolare comunicazioni e documentazione riferibili alla società fornitrice e a soggetti ad essa collegati (fatture, credenziali, documenti societari, inviti, ecc.), in un quadro di sospetto coinvolgimento nella gestione della fornitrice.

Tali elementi sono stati qualificati dal datore e poi dal Tribunale come indice di un conflitto di interessi e di violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c..

La vicenda ha coinvolto anche il tema dei controlli difensivi ex post sulla posta elettronica aziendale, effettuati dopo che l'azienda aveva avuto un fondato sospetto di illecito (conflitto di interessi) a seguito della scoperta del ruolo del figlio nella società fornitrice.

Il Tribunale ha ricostruito e applicato il quadro dell'art. 4 Statuto dei lavoratori, distinguendo tra controlli ordinari a distanza e controlli difensivi in senso stretto, ammessi solo ex post e mirati, in presenza di concreti indizi, secondo l'orientamento di Cassazione (ord. n. 25732/2021; ord. n. 18168/2023; ord. n. 7514/2026; ord. n. 7985/2026).

Il Tribunale di Pisa ha, quindi, ritenuto che:

- la lavoratrice fosse stata adeguatamente informata delle policy IT aziendali solo dal 18.10.2021, momento da cui i controlli risultavano legittimi;
- il controllo sull'account e-mail fosse mirato, realizzato tramite parole chiave e in un arco temporale ragionevole, e quindi utilizzabile a fini disciplinari, pur in presenza di rilievi del Garante Privacy sulla data retention massiva (illecito amministrativo che non incideva sull'utilizzabilità probatoria nel caso concreto).

Pertanto, il Giudice ha ritenuto integrata una grave violazione dell'art. 2105 c.c. – letto in combinazione con i principi di correttezza e buona



SUL DIRITTO ALLA COSTITUZIONE DI UNA RSA

(T. MILANO 29 GIUGNO 2026)

T. MILANO

29.06.2026



federe (artt. 1175 e 1375 c.c.).

Tutti gli elementi acquisiti sono stati considerati comportamenti idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e a creare una situazione di conflitto di interessi incompatibile con le mansioni di fatturazione e con gli interessi aziendali.

In linea con la Corte di Cassazione (ord. n. 26181/2024, n. 33143/2024), il Giudice ha valorizzato non solo la concorrenza in senso stretto, ma qualsiasi condotta – anche extralavorativa – potenzialmente dannosa o confliggente con gli interessi dell'impresa, sufficiente a integrare giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c..

La lavoratrice, a difesa, aveva dedotto il carattere ritorsivo del licenziamento, collegandolo al rapporto affettivo con un collega anch'egli licenziato e a presunte "scomode" iniziative del compagno verso la società.

Il Tribunale ha richiamato la nozione di licenziamento ritorsivo (motivo illecito unico e determinante, di natura vendicativa) e l'onere probatorio a carico del lavoratore, escludendo che nel caso vi fossero elementi concreti tali da degradare gli addebiti disciplinari a mero pretesto.

Con la pronuncia in commento, il Giudice del lavoro di Milano affronta il tema del diritto alla costituzione di RSA in forza dell'art. 19, L. n. 300/1970, come emendato dalla Corte costituzionale con la nota sentenza n. 156/2025, soffermandosi sulla nozione di "sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale", utilizzata dalla Consulta per rimuovere l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, L. n. 300/1970 nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Nel caso di specie, il sindacato ricorrente ha lamentato la condotta antisindacale di una società operante nel settore assicurativo per avergli negato il diritto alla costituzione di RSA, invocando, per l'appunto, la previsione dell'art. 19, L. n. 300/1970, nel testo risultante a valle della sentenza n. 156/2025 della Corte costituzionale.

Con la pronuncia in esame, il Tribunale ha in primo luogo evidenziato come il sindacato che rivendica il diritto alla costituzione di RSA debba allegare e provare la propria "rappresentatività comparata" in forza di alcuni indici presuntivi,

quale ad esempio l'entità degli iscritti, da valutarsi però sempre nel confronto tra più organizzazioni sindacali.

In tale corretta prospettiva, infatti, come chiarito dalla Consulta, la nozione generale di "rappresentatività sindacale comparata" è distinta da quella di "maggiore rappresentatività" e se ne differenzia per il confronto che innesca in ordine alla capacità rappresentativa espressa da ciascun sindacato allo scopo di selezionare non già quello in assoluto più rappresentativo di tutti, bensì i sindacati dotati di una preminente rappresentatività a paragone di quella posseduta da altri.

In forza di tale premessa, il Tribunale ha rilevato che, nel ricorso introduttivo, il sindacato aveva fornito soltanto dati riferiti alla propria organizzazione, alla propria diffusione a livello territoriale, al numero dei propri iscritti, alla propria appartenenza a un sindacato confederale - elemento già riconosciuto irrilevante ai fini del diritto alla costituzione di RSA dal Tribunale di Perugia, nel decreto del 16 gennaio 2026 - al fatto di essere firmatario di numerosi accordi sindacali nel comparto credito-assicurazioni, ritenuto il settore di riferimento, senza tuttavia fornire alcun dato comparativo.

Ragione quest'ultima di per sé sufficiente a respingere la pretesa; nel caso in esame rigettata anche in considerazione dei dati prodotti dalla società resistente che, per il tramite dell'ANIA, Associazione di categoria del settore assicurativo, ha fornito l'indicazione del numero di iscritti alle OO.SS. firmatarie il CCNL nel settore assicurativo; dati che, in comparazione con i dati forniti dal sindacato limitatamente all'ambito assicurativo, hanno confermato la presenza assolutamente minoritaria in tale settore dell'O.S. e, per tale via, escluso la possibilità di ritenere il sindacato comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale in tale settore.

In ordine a tale ultimo profilo, deve evidenziarsi come la sentenza in esame non abbia esaminato in modo espresso il tema relativo al settore

produttivo su cui misurare la rappresentatività comparata.

Ed infatti, mentre il sindacato ha fatto riferimento in ricorso al "comparto credito-assicurativo" e, in tale ambito, fornito i dati riguardanti la propria organizzazione; la società resistente ha evidenziato come tale "comparto" non potesse essere utilizzato quale settore produttivo di riferimento, trattandosi di due differenti settori, come dimostrato dal fatto che sono regolati da due diversi CCNL: il settore assicurativo, dal CCNL ANIA, applicato dalla società resistente; il settore del credito, dal CCNL ABI.

In tale prospettiva, sarebbe appunto necessario far riferimento al settore produttivo dell'azienda - nel caso in esame al settore assicurativo - e, quindi, alla categoria di lavoratori rappresentata dal sindacato che intende dimostrare di essere comparativamente più rappresentativo.

Tale ultima questione tuttavia, come osservato, non ha trovato una definizione espressa nella pronuncia in commento, sebbene, nel riportare la comparazione dei dati forniti dall'ANIA con quelli presenti in ricorso, relativi al settore assicurativo, implicitamente il Giudice del lavoro di Milano appare essersi orientato su una misurazione comparata da effettuare solo sul settore produttivo dell'azienda.



INDENNITÀ NASPI E SVOLGIMENTO DI LAVORO AUTONOMO (T. MILANO 12.6.2026)

La vicenda oggetto della sentenza in commento trae origine dalla richiesta di NASpl (indennità mensile di disoccupazione riconosciuta, in presenza di determinate condizioni, ai lavoratori subordinati che abbiano involontariamente perso l'occupazione), presentata da una lavoratrice a seguito di licenziamento e da lei fruita nel periodo dal 1° febbraio 2020 al 31 marzo 2021.

In ragione della stipula di un contratto di prestazioni di servizi con decorrenza dal 6 aprile 2021, la lavoratrice aveva comunicato all'INPS l'avvio di un'attività autonoma e, conseguentemente, atteso che il reddito previsto superava i limiti di compatibilità con l'indennità, l'INPS dal mese di aprile 2021 aveva cessato l'erogazione della prestazione.

In seguito, tuttavia, l'INPS aveva richiesto alla lavoratrice la restituzione delle mensilità di NASpl a lei corrisposte nei mesi da gennaio 2021 a marzo 2021, sul presupposto che la lavoratrice risultava essere titolare di partita IVA sin dal 2017 e iscritta alla gestione separata, nonché sul presupposto e che il reddito professionale relativo all'anno 2021, superiore ai limiti di legge, comportasse la decadenza dalla prestazione con decorrenza dal 1° gennaio 2021, avuto riguardo all'intero anno solare.

La lavoratrice ha contestato la pretesa dell'INPS in sede giudiziale.

Il Tribunale di Milano, nella sentenza in commento, ha ritenuto fondato il ricorso in ragione del fatto che lo stato di disoccupazione della lavoratrice era perdurato sino all'avvio dell'attività autonoma nel mese di aprile 2021 e che, antecedentemente, pur essendo la lavoratrice titolare di una partita IVA, aperta nel 2017, non aveva prodotto alcun reddito da lavoro.

Secondo quanto evidenziato dal Tribunale di Milano, la mera apertura della partita IVA, senza maturazione di redditi professionali (cd. partita IVA "dormiente"), risultava del tutto inidonea ad incidere sulle mensilità legittimamente percepite dalla lavoratrice in costanza di disoccupazione e prima dell'avvio della attività autonoma (da lei tempestivamente comunicata all'INPS).

Il Tribunale di Milano, nel giungere a tale conclusione, ha disatteso la diversa prospettazione fatta propria dall'INPS, osservando, in particolare, che l'art. 10, D.Lgs. n. 22/2015 si riferisce al reddito annuo solo per definire i limiti di compatibilità dell'indennità con lo svolgimento di attività autonoma, ma non consente in alcun modo di anticipare al primo giorno dell'anno solare gli effetti della decadenza.

Invero, come rimarcato nella sentenza in esame, la prospettazione dell'INPS è priva di fondamento normativo, posto che non esiste alcuna norma di legge che preveda una decadenza con effetto retroattivo dello stato di disoccupazione. E anzi, come evidenziato dal Tribunale di Milano, la tesi interpretativa dell'INPS si pone in netto contrasto con l'art. 10, c.1, ultimo periodo, il quale, nel prevedere l'obbligo restitutorio in caso di mancata autodichiarazione, lo limita espressamente alla NASpl percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma (e non retroattivamente ad un periodo dell'anno solare in cui il lavoratore versava ancora in stato di disoccupazione).

Come ancora osservato dal Tribunale di Milano, la diversa interpretazione sostenuta dall'INPS finirebbe anche per disincentivare la ricerca di una nuova occupazione. La pretesa di ripetere l'indennità anche per il periodo anteriore all'av-



T. MILANO
12.6.2026

vio dell'attività autonoma si risolverebbe, infatti, nel penalizzare il percettore che intraprenda una nuova attività lavorativa, inducendolo a rinviare all'anno successivo eventuali occasioni occupazionali.

Su tali presupposti, il Tribunale ha accolto il ricorso della lavoratrice, dichiarando che nulla è dovuto dalla stessa a titolo di restituzione dell'indennità di NASpl.



INSIGHT HUB

Scarica gli allegati della newsletter

1

CASS. 16.6.2026
N. 20229

**5**

CASS. 3.7.2026
N. 22650

**2**

CASS. 16.6.2026
N. 20139

**6**

T. PISA 13.06.2026

**3**

CASS. 15.6.2026
N. 19859

**7**

T. MILANO 29.06.2026

**4**

CASS. 2.7.26
N. 22621

**8**

T. MILANO 12.06.2026



DAL MONDO MMBA

Novità, appuntamenti e approfondimenti

31

LUGLIO
2026

NEWSLETTER N.6

LEGGE 8 GIUGNO 2026 N. 18529

LEGITTIMITÀ DELLA DIMINUZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DURANTE LE FERIE



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**