MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

N.12 NOVEMBRE 2026
LA NEWSLETTER MMBA
STUDIO LEGALE

EVOLUZIONI NORMATIVE E ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI



03 **GIURISPRUDENZA**

C. COST. 22.10.2026 N. 174
ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEL LICENZIAMENTO NELLE PICCOLE IMPRESE

CASS. 7.10.2026 N. 26356
TFR E FONDO DI TESORERIA

CASS. SEZIONI UNITE 7.10.2026 N. 26355
NATURA GIURIDICA DEI CONTRIBUTI VERSATI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

CASS. 22.10.2026 N. 27541
I CRITERI PER LA INDIVIDUAZIONE DEL SINDACATO COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVO AI FINI DELLA COSTITUZIONE DI UNA RSA

10 **MMBA INSIGHTS**
FOCUS, NEWS E APPUNTAMENTI

11 **MMBA WORLD**
SOCIAL & CONTATTI

GIURISPRUDENZA

ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEL LICENZIAMENTO NELLE PICCOLE IMPRESE (C. COST. 22.10.2026 N. 174)

La sentenza pubblicata il 22 ottobre 2026 n. 174 rappresenta l'ultimo episodio di una lunga sequenza di sentenze della Corte costituzionale in tema di licenziamento, iniziata ormai nel 2018.
Con la sentenza n. 174 la Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 8 l. n. 604/1966 limitatamente alle parole "se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro". Per comprendere appieno la portata della recente sentenza, occorre tenere presente che essa riguarda i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. Per questi ultimi la legge prevede che in caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, trovi applicazione la tutela prevista dall'art. 18 l. n. 300/1970 a condizione che il lavoratore sia occupato in una unità produttiva che superi la soglia di 15 dipendenti nella singola unità produttiva (o nello stesso Comune), ovvero il datore di lavoro occupi più di 60 dipendenti. Ove invece il lavoratore sia impiegato in un'unità produttiva con meno di 15 dipendenti ed il datore di lavoro occupi meno di 60 dipendenti, l'art. 8 l. 604/1966, prevede, in caso di licenziamento illegittimo, un obbligo di riassunzione ovvero la corresponsione di un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Lo stesso art. 8 consentiva di elevare l'indennità fino a 10 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore a dieci anni e fino a 14 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore a venti anni, ma soltanto ove il datore di lavoro occupasse più di quindici dipendenti.
La Corte ha accolto la questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale, ritenendo che il tetto delle 6 mensilità impedisse al giudice di dimensionare l'entità del danno in relazione alle reali circostanze che hanno accompagnato il licenziamento, anche ove il licenziamento fosse affetto da gravi irregolarità. Inoltre, il tetto



C. COST. N. 174
22.10.2026

delle 6 mensilità comprometteva l'assolvimento della funzione deterrente contro licenziamenti ingiustificati. La Corte costituzionale era già intervenuta con la sentenza n. 118/2025 eliminando il tetto di sei mensilità per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 nelle piccole imprese il cui licenziamento fosse riconosciuto illegittimo.
Cosicché, i lavoratori assunti prima di quella data erano ormai soggetti ad una tutela meno favorevole senza che vi fosse una ragione che potesse giustificare la differenza di trattamento. Ed infatti, in caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, la sanzione è ad oggi, per chi è stato assunto dopo il 7 marzo 2015, la corresponsione di una indennità compresa tra 3 e 18 mensilità, stante il dimezzamento della stessa indennità rispetto alla misura ordinaria compresa tra 6 e 36.
L'evidente disparità di trattamento tra chi era assunto prima del 7 marzo 2015 e chi invece aveva iniziato il rapporto di lavoro successivamente a tale data, è stata ridotta dalla sentenza in commento che ha eliminato il requisito dimensionale dei 15 dipendenti che rappresentava la condizione affinché il giudice potesse decidere di aumentare l'indennità fino a 14 mensilità.
Anche perché, osserva la sentenza, chi è stato

assunto prima del giorno 7 marzo 2015 ha maturato una anzianità di almeno dieci anni, sicché il requisito dimensionale era causa di un'ulteriore disparità di trattamento. In conseguenza della sentenza, anche nelle imprese di minori dimensioni l'indennità risarcitoria, in caso di licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo, potrà essere determinata dal giudice fino ad un massimo di 10 mensilità per i lavoratori con anzianità superiore a dieci anni ed ulteriormente aumentata fino a 14 mensilità per chi abbia un'anzianità superiore a venti anni.
E ciò indipendentemente dalla consistenza dell'organico aziendale. Restano invece fermi i criteri, stabiliti dall'art. 8 l.n.604/1966, cui il giudice dovrà attenersi ai fini della determinazione in concreto di tale indennità, e cioè il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità di servizio del lavoratore, il comportamento e le condizioni delle parti.



NATURA GIURIDICA DEI CONTRIBUTI VERSATI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (CASS. SEZIONI UNITE 7.10.2026, N. 26355)



Con la sentenza del 7 ottobre 2026, n. 26355, che va letta insieme alla sentenza emessa lo stesso giorno con il n. 26356, le Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione hanno definito la natura dei crediti da previdenza complementare, individuando le somme assistite da privilegio, ai sensi dell'art. 2751 bis, n. 1, cod. civ. Come noto, in caso di fallimento o insolvenza del datore di lavoro, tali crediti godono di una priorità nel soddisfacimento rispetto ai crediti chirografari. La vicenda trae origine dal fallimento di una impresa edile. La Cassa, quale ente paritetico territoriale istituito per attuare le previsioni del CCNL, aveva chiesto l'ammissione al passivo del credito relativo ai contributi destinati a un Fondo di previdenza complementare e non versati dall'impresa edile per una pluralità di lavoratori. Il credito era stato ammesso al passivo, ma senza il riconoscimento del privilegio della prelazione. Il Tribunale di Reggio Emilia, difatti, aveva ritenuto che tali crediti avessero natura chirografaria e non privilegiata, in quanto trovano la loro fonte non nella legge, ma nella contrattazione collettiva e in quanto, non essendo legati al rapporto di lavoro da un nesso di corrispettività, hanno natura previdenziale e non retributiva. La questione è stata rimessa alle Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione dopo che la Sezione Lavoro della Corte, con ordinanza del 31 luglio 2025, n. 22066, aveva rilevato la presenza di orientamenti discordanti nella giurisprudenza di legittimità. Nel dirimere la questione, le Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione hanno ricordato che, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato attraverso distinti canali e, segnatamente, mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando. Tuttavia, pur avendo detti canali di finanziamento la medesima destinazione, vale a dire la costituzione della posizione previdenziale complementare del lavoratore, essi hanno una diversa fonte giuridica ed economica.

Alla luce di tale premessa le Sezioni Unite Civili hanno, pertanto, operato una netta distinzione tra le componenti dei versamenti.

In particolare, per quanto concerne il TFR, le Sezioni Unite Civili ne hanno confermato la natura retributiva, costituendo il TFR un istituto di retribuzione differita che matura progressivamente nel corso del rapporto di lavoro. Pertanto, la scelta del lavoratore di destinare il TFR maturando alla previdenza complementare non ne modifica la l'originaria natura retributiva. Il relativo credito, per questo motivo, è assistito dal privilegio di cui all'art. 2751 bis, n. 1, cod. civ.

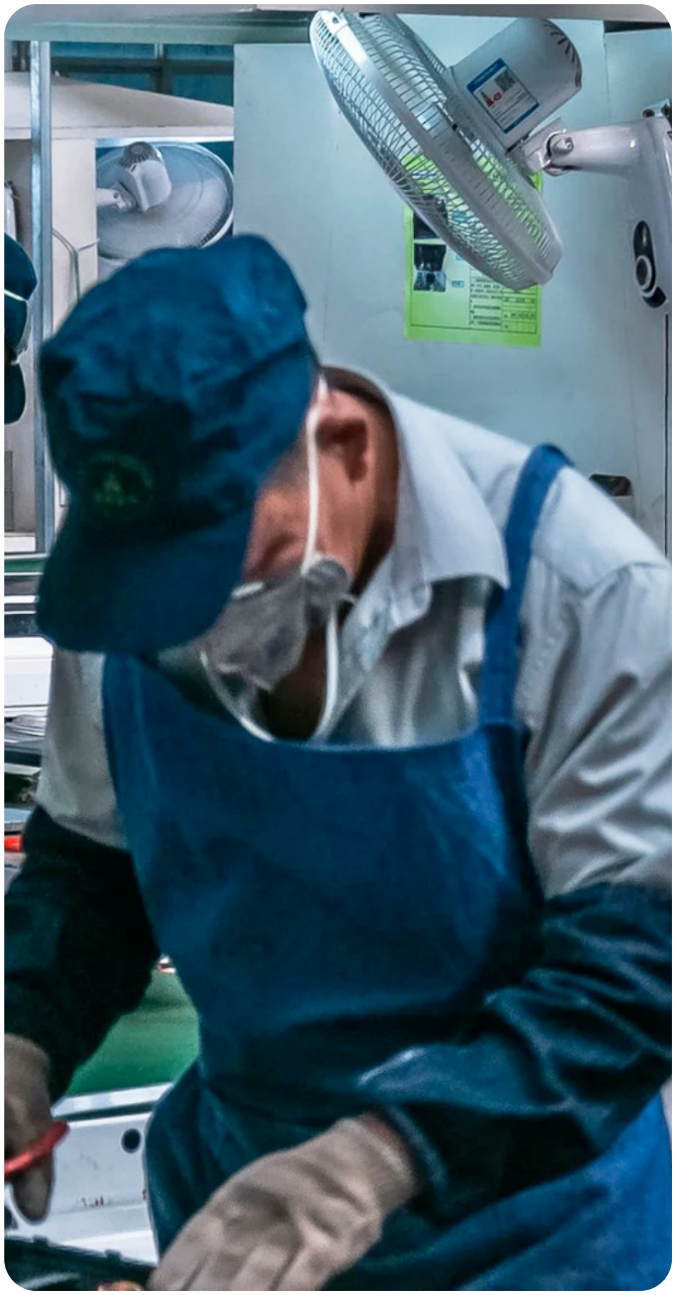
Per quanto concerne i contributi posti a carico del lavoratore, le Sezioni Unite Civili ne hanno parimenti evidenziato la natura retributiva: trattasi, infatti, di somme che costituiscono originariamente una quota di retribuzione, collegata in termini sinallagmatici alla prestazione lavorativa resa e che vengono trattenute dalla retribuzione del lavoratore per essere versate alla previdenza complementare. Per tale ragione, anche il credito derivante dalle somme trattenute sulla retribuzione del lavoratore, ma non versate alla previdenza complementare, ha natura privilegiata, ai sensi dell'art. 2751 bis, n. 1, cod. civ.

Per quanto, invece, riguarda i contributi posti a carico del datore di lavoro, le Sezioni Unite Civili sono giunte a conclusioni diverse. Invero, come osservato nella sentenza in esame, l'obbligo di versamento di tali somme trova la propria fonte nella contrattazione collettiva e sorge in relazione alla adesione del lavoratore alla previdenza complementare. Detti importi, perciò, traendo origine da un rapporto obbligatorio distinto da quello di lavoro e non potendo essere qualificati come un corrispettivo della prestazione lavorativa resa dal lavoratore, non hanno natura retributiva. Di conseguenza, come osservato dalla Corte, per i contributi posti a carico del datore di lavoro e non versati non può essere riconosciuto né il privilegio di cui all'art. 2751 bis, n. 1, cod. civ. e né tantomeno il privilegio previsto dagli artt. 2753 e 2754, cod. civ., essendo quest'ultimo riservato ai soli contributi della previdenza sociale obbligatoria. Per dette somme, quindi, l'eventuale credito verso la società fallita rimane di natura chirografaria.



TFR E FONDO DI TESORERIA (CASS. SS.UU. 7.10.2026, N. 26356/2026)

CASS. N. 26356
7.10.2026



Con questa importante sentenza le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno risolto una questione doppiamente rilevante. Da un lato la decisione in nota ha un impatto notevole sui crediti dei lavoratori, soprattutto nei casi, come quello esaminato nel giudizio de quo, di insolvenza del datore di lavoro. Per altro verso, la sentenza ha affrontato, con compiutezza ed esiti convincenti, una materia che ha intensi riflessi sistemici in materia retributiva e previdenziale.
Il tema in questione è quello della natura giuridica – retributiva o previdenziale – delle somme versate al c.d.. Fondo di Tesoreria, istituito presso l'Inps dalla legge finanziaria 2007 (legge 196/2006). Come è noto, dopo l'entrata in vigore dei commi 755 e seguenti (art. 1 della legge 196/2006), nelle aziende con più di cinquanta dipendenti (con la finanziaria 2026 il limite è stato elevato a sessanta) il Tfr non destinato alla previdenza complementare non avrebbe potuto essere più trattenuto in azienda, ma avrebbe dovuto essere versato dal datore di lavoro al Fondo di Tesoreria. Oltre al Fondo di Tesoreria, presso l'Inps esiste anche il Fondo di Garanzia, istituito nel 1982 per garantire il pagamento del Tfr ai lavoratori i cui datori di lavoro si siano trovati in situazione di insolvenza. Successivamente il Fondo di Garanzia è stato esteso anche alle ultime retribuzioni.

Anche il Fondo di Garanzia è alimentato con i contributi dei datori di lavoro, ma secondo il meccanismo innescatosi dopo l'istituzione del Fondo di Tesoreria, il versamento dei contributi verso tale ultimo istituto fa venire meno l'obbligo di contribuire al Fondo di Garanzia, per la semplice ragione che l'integrità del Tfr è assicurata dal Fondo di Tesoreria. Cosa porta in dote il riconoscimento della natura "retributiva"

delle somme accumulate presso il Fondo di Tesoreria, contrapposta alla natura "contributiva"? Tralasciando altre considerazioni non trascurabili sulle differenze conseguenti al riconoscimento della natura del versamento, come per es. il regime di prescrizione, estranee al giudizio deciso dalle Sezioni Unite, il punto centrale della complessa fattispecie dedotta nel giudizio si posiziona sulla pretesa dell'Inps di ritenere di natura contributiva i versamenti effettuati al Fondo di Tesoreria, e di considerarli come l'unico istituto ormai deputato a "garantire" il pagamento del Tfr al lavoratore, nei casi in cui opera ovviamente. A ciò conseguirebbe un rilevante effetto. Poiché infatti a norma della legge istitutiva il Fondo di Tesoreria eroga il Tfr solamente entro i limiti di quanto versato, il mancato versamento delle quote di Tfr al Fondo di Tesoreria avrebbe impedito all'Inps di erogare il Tfr, salvo quanto realizzato eventualmente dall'Inps stesso nell'ambito della procedura concorsuale. Quindi secondo la tesi dell'Inps, accolta da una parte della giurisprudenza con una serie di sentenze del 2023, il lavoratore non sarebbe stato legittimato a proporre istanza di ammissione al passivo per le quote di Tfr non versate, poiché per l'appunto la natura contributiva avrebbe posto tali quote nella esclusiva titolarità dell'Inps.
La decisione della Corte però, confortata da copiosa storica giurisprudenza e da principi espressi dalla Corte Costituzionale, ha stabilito che anche il Tfr versato al Fondo di Tesoreria abbia natura di "retribuzione differita".
Talché, del mancato versamento delle quote al Fondo risponde sempre il datore di lavoro.
E l'inadempimento rimane pertanto posizionato sempre dentro il contratto di lavoro. Fatto che consente al lavoratore (legittimato attivo) di proporre legittimamente istanza di ammissione al passivo del datore di lavoro in stato di insolvenza qualificata (legittimato passivo) e quindi di ottenere Tfr e retribuzioni ai sensi dell'art. 2, co. 2, legge 297/1982.

I CRITERI PER LA INDIVIDUAZIONE DEL SINDACATO COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVO AI FINI DELLA COSTITUZIONE DI UNA RSA (CASS. 22.10.2026 N. 27541)



La Corte di Cassazione con la sentenza del 22 ottobre 2026 n. 27541 individua alcuni criteri per la concreta applicazione del principio enunciato nella sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025. Come è noto, per effetto di questa sentenza, e della precedente sentenza n. 231/2013, il testo dell'art. 19 è stato nella sostanza modificato rispetto a quanto potrebbe desumersi dalla lettera della disposizione: nel senso cioè che le RSA possono essere costituite nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, o di quelle che abbiano partecipato alle trattative, pur senza firmare (C. Cost. n. 231/2013) e, infine delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (C. Cost. n. 156/2025). La controversia traeva origine da un procedimento per condotta antisindacale intentato da un'associazione sindacale che era stata esclusa dalle trattative da parte dell'azienda convenuta e quindi anche dal diritto a costituire una RSA. Sia il tribunale che la Corte di appello avevano respinto la pretesa.
Investita della questione la Cassazione ritiene di dover dare applicazione ai principi espressi dal-

la Corte costituzionale, interrogandosi, in primo luogo, sul c.d. "perimetro della comparazione".
Esclusa la rilevanza della dimensione meramente aziendale, la sentenza ritiene che occorra fare riferimento al settore in cui opera il datore di lavoro. Quest'ultimo operò non si identifica con la "categoria", dal momento che, ritiene sempre la sentenza, la maggiore rappresentatività è riferita alle "associazioni sindacali".
Posto che la comparazione non può essere estesa a tutte le organizzazioni sindacali di categoria, la Cassazione ritiene che si debba fare riferimento ai soli sindacati più rappresentativi nell'ambito del settore in cui opera l'impresa. La identificazione di quest'ultimo avviene attraverso dei criteri complessi che fanno riferimento ai dati desumibili dal registro delle imprese è dal codice Ateco. Una volta definito il settore, prosegue la sentenza, occorre individuare i criteri mediante i quali accertare se un'associazione sindacale sia effettivamente comparativamente più rappresentativa. A tal fine, si legge nella sentenza, "Non possono essere automaticamente trasposti i criteri propri delle disposizioni nelle quali la rappresentatività comparativa è impiegata per selezionare, tra una pluralità di contratti collettivi, quello abilitato a produrre determinati effetti legali. Nel nuovo testo dell'art. 19, difatti, oggetto della comparazione sono direttamente le associazioni sindacali e non i contratti collettivi da esse stipulati" La comparazione deve riguardare le associazioni che rappresentino effettivamente i lavoratori del settore, ed è quindi all'interno di quest'ultimo singolo settore che va misurata la maggiore rappresentatività comparata, pur essendo necessario che il consenso di cui gode l'associazione abbia una diffusione che vada ben oltre la singola azienda il territorio, dal momento che la maggiore rappresentatività comparata deve misurarsi sul piano nazionale.
Ciò detto, la Corte passa ad individuare i criteri di misurazione della rappresentatività, identificati, in assonanza con la disciplina che regola il rapporto di lavoro pubblico, nel dato associativo ed in quello elettorale, con esclusione però della soglia di sbarramento del 5 per cento.
Nondimeno la Corte ritiene che una soglia sia necessaria e la individua "nella media di rappresentatività, calcolata negli stessi termini suddetti" (e cioè sembra di capire, sulla base del dato associativo e di quello elettorale) "ed espressa da tutti i sindacati che, nel settore considerato, hanno sottoscritto il contratto collettivo c.d. leader". In definitiva, al termine di una non semplice sentenza, sembra di poter ritenere che secondo la Corte di Cassazione, l'accertamento del requisito della maggiore rappresentatività comparata, ai fini del diritto alla costituzione di una RSA, debba avvenire mediante la ponderazione del dato associativo e di quello elettorale confrontati con il dato costituito "dalla media di rappresentatività espressa dai sindacali stipulanti il ccnl leader", in un ambito nazionale.
Spetterà alla singola associazione sindacale che chiede la costituzione della RSA dimostrare l'esistenza di tali requisiti, e tale onere, precisa la sentenza potrà essere soddisfatto anche attraverso il meccanismo della presunzione.



INSIGHT HUB
Scarica gli allegati della newsletter

1. C. COST. N. 174 22.10.2026
2. CASS. N. 26356 7.10.2026
3. CASS. N. 26355 7.10.2026
4. CASS. N. 27541 22.10.2026

DAL MONDO MMBA
Novità, appuntamenti e approfondimenti

30 OTTOBRE 2026

NEWSLETTER N.11
DALLE REGOLE SULL'USO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL RAPPORTO DI LAVORO ALLA FALSA TESTIMONIANZA DEL LAVORATORE COME CAUSA DI LICENZIAMENTO, PASSANDO PER LA CONSEGNA DIGITALE DEI DOCUMENTI E LA COMPARAZIONE TRA CONTRATTI COLLETTIVI NEGLI INCENTIVI E NELLE GARE.

MMBA
STUDIO LEGALE
MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

GLI STUDI LEGALI DELL'ANNO
Il Dubbio statista
dal 2019 al 2026

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