

OSSERVATORIO DI DIRITTO DEL LAVORO

Labour Law Observatory

Dario Calderara - Ambra Mostarda - Alessia Riommi - Arianna Riommi - Chiara Trotta*

Abstract (It): Il presente osservatorio raccoglie le massime delle più rilevanti pronunce in materia di Diritto del lavoro con riferimento ai mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre 2025. Uno specifico *focus* è dedicato alla sentenza della Cassazione civile, Sez. Lav., 1° giugno 2025, n. 14763, in tema di compatibilità tra attività sportiva e permessi *ex art.* 33 l. n. 104/1992. Coerentemente con tale pronuncia, viene dato rilievo alle decisioni più recenti relative ai frequenti contenziosi in materia di indebito utilizzo di congedi e permessi.

Abstract (En): This observatory collects the key legal principles from the most significant rulings concerning Labor Law issued in April, May, June, July, August and September 2025. Special attention is given to Court of Cassation, Labour Section, June 1, 2025, No. 14763, regarding the compatibility of sporting activities with permits pursuant to Article 33 of Law No. 104/1992. In line with this ruling, attention is also given to the most recent decisions relating to the frequent disputes regarding the improper use of leave and permits.

Parole chiave: Diritti del lavoro - Contratto di lavoro - Lavoro subordinato - Permessi e congedi - Rapporto di lavoro alle dipendenze di privati - Pubblico impiego - Tutela del lavoratore.

Keywords: Labour rights - Employment contracts - Subordinate employment - Permits and leaves - Employment relationships with private individuals - Public employment - Worker protection.

SOMMARIO: **1.** La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 14763 del 2025 in materia di permessi *ex art.* 33 l. n. 104/1992.- **1.1** La massima.- **1.2** La vicenda giudiziaria.- **1.3** Il principio di diritto espresso nella pronuncia.- **1.4** Gli orientamenti giurisprudenziali sul tema.- **2.** Il repertorio delle più importanti pronunce in materia di permessi e congedi.- **3.** Il repertorio delle più importanti pronunce in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze di privati.- **4.** Il

** Seppur il testo rappresenti il frutto di un lavoro condiviso, i par. 1, 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 sono stati curati da Dario Calderara, Ricercatore in Diritto del lavoro, Sapienza Università di Roma, il par. 2 è stato curato da Chiara Trotta, Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro, Sapienza Università di Roma, il par. 3 è stato curato da Ambra Mostarda, Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari Venezia, il par. 4 è stato curato da Alessia Riommi, Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Perugia e il par. 5 è stato curato da Arianna Riommi, Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro, Università degli Studi di Perugia.



repertorio delle più importanti pronunce in materia di pubblico impiego.- 5. Le principali pronunce delle Sezioni Unite della Cassazione in materia di Diritto del lavoro.

1. La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 14763 del 2025 in materia di permessi ex art. 33 l. n. 104/1992.

1.1 La massima.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 1° giugno 2025 (ud. 22/01/2025), n. 14763 (Pres. Doronzo, Est. Caso)

Licenziamento illegittimo- Recesso del datore di lavoro- Art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 - Caregiver- Permessi 104- Assistenza alla persona disabile - Orario di lavoro- Discrezionalità del giudice di merito- Attività sportivo-terapeutica.

In tema di permessi ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992, è elemento essenziale della fattispecie di cui all'articolo 33, comma 3, l. n. 104/1992, l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da intendere non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali e familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile. Ciò senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita (secondo forme di abuso del diritto) ma ampiamente soddisfatta, in base ad una valutazione necessariamente rimessa al giudice di merito, la finalità del beneficio che l'ordinamento riconosce al lavoratore in funzione della prestazione di assistenza e in attuazione dei superiori valori di solidarietà.

(Nel caso di specie la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo un licenziamento intimato ad una lavoratrice che abbia svolto attività sportivo-terapeutica durante la fruizione dei permessi ex 33, comma 3. l. n. 104/1992, in quanto ritenuta nel caso concreto in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile).

1.2 La vicenda giudiziaria.

La vicenda giudiziaria in commento prende le mosse dal caso in cui una lavoratrice è stata licenziata, in seguito ad una contestazione disciplinare, per aver, secondo l'azienda datrice di lavoro, abusato dell'utilizzo dei permessi concessi per l'assistenza ad un familiare disabile, nonché per la non veridicità della malattia dichiarata. In base alla ricostruzione della vicenda la Corte ha rilevato che, nei giorni indicati nella contestazione di addebito, durante l'intero arco della giornata, la lavoratrice è sempre stata presente presso la propria abitazione dove è ricoverata la suocera disabile bisognosa di assistenza. Le uniche eccezioni a tale *routine* si sono verificate in periodi, di durata variabile fra mezz'ora ed un'ora e cinquantacinque minuti, in cui la lavoratrice si allontanava, con vestiti sportivi, per praticare un percorso terapeutico per la cura dell'asma bronchiale di cui era affetta.

Nel corso di tale lasso temporale la persona affetta da disabilità non era priva di assistenza, bensì la stessa era garantita dalla presenza di una collaboratrice familiare, con la quale la lavoratrice era in contatto e che era da lei diretta. L'esito del ricorso al giudice di prime cure non è stato per la lavoratrice favorevole, motivo per cui la stessa ha proposto un appello alla pronuncia di primo grado.



La Corte d'Appello di Perugia accoglieva in parte il reclamo principale proposto dalla lavoratrice avverso la sentenza del Tribunale, mentre respingeva il reclamo incidentale proposto dal datore di lavoro contro la suddetta sentenza. Per l'effetto è stata condannata l'azienda datrice di lavoro a reintegrare la lavoratrice e al pagamento di un'indennità risarcitoria.

Avverso tale decisione il datore di lavoro ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi, contro i quali la lavoratrice resisteva con controricorso.

Con il primo motivo la ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3), dell'art. 2119 c.c. in combinato disposto con l'art. 33, comma 3, della legge n. 104", per avere "la Corte territoriale affermato essere priva di rilievo disciplinare la distrazione parziale del tempo dedicato alla fruizione dei permessi per svolgere attività sportiva". Con il secondo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art. 360 comma 1, n. 3 c.p.c., dell'art. 1340, 1374 e 2110 c.c. per avere la sentenza dichiarato l'esistenza di una prassi aziendale secondo cui non sarebbe stato necessario giustificare l'assenza allegando il certificato medico in caso di un giorno in assenza dal lavoro per malattia. Insussistenza dei requisiti di legge per il concretizzarsi della fattispecie della prassi aziendale e conseguente violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art. 360 comma 1, n. 3 c.p.c. degli articoli 1362, 1363, 1364, 1365, 1366, 1367, 1368, 1369, 1370 e 1371 c.c. anche in relazione all'interpretazione dell'Ordine di Servizio del 10/11/2003, prot.". Con un terzo motivo denuncia "violazione dell'art. 112 c.p.c. in relazione all'art. 360 comma 1 n. 4 c.p.c. per omessa pronuncia in ordine (a) una domanda proposta e che è stata ignorata dalla Corte d'Appello". Lamenta che nella sentenza impugnata "manca una pronuncia sulla compatibilità tra asserita patologia, attività sportiva svolta (un'ora e mezzo di corsetta) e possibilità di svolgere il lavoro sedentario bancario". Con un quarto motivo denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 48 CCNL Credito in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3, per avere la sentenza dichiarato che il premio di rendimento sarebbe parte integrante della retribuzione volta a sostituire la quattordicesima".

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso e confermato la sentenza n. 100/2023 della Corte d'Appello di Perugia, depositata il 04/07/2023 R.G.N. 33/2023.

1.3 Il principio di diritto espresso nella pronuncia.

La pronuncia *de quo* è focalizzata sulla compatibilità dell'utilizzo dei permessi *ex art. 33 l. n. 104/1992* con attività "altre", tra cui quella sportiva.

Gli Ermellini affermano che può costituire giusta causa di licenziamento del lavoratore l'utilizzo di permessi *ex l. n. 104/1992* per attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, con violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso.

Il ragionamento sulla compatibilità del permesso *ex art. 33* con attività "altre" deve tenere conto della *ratio* del beneficio, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso, infatti, deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto: l'assistenza al disabile. Tale beneficio determina un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore come meritevoli di tutela superiore, qual è questo il caso.

Nell'ipotesi in cui il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del permesso.

I permessi possono essere fruiti a condizione che la persona disabile non sia ricoverata a tempo pieno, ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini infermieristici o di accompagnamento, una "persona con disabilità in situazione di gravità".



Il principio di diritto che si tenta di ribadire si sostanzia nella illustrazione semantica del nesso tra la fruizione del permesso e la prestazione di assistenza. Il permesso per assolvere correttamente ai contenuti dell'art. 33 deve essere rappresentativo di un corretto godimento delle necessità e degli oneri che connotano l'attività di assistenza delle persone disabili in condizioni di gravità. Inoltre, il contenuto dell'assistenza, non definitivo in maniera esplicita, che legittima il godimento del permesso, deve individuarsi in ragione della finalità stessa del permesso. Di norma lo scopo del permesso coincide con la tutela delle persone disabili, il cui bisogno di ricevere assistenza giustifica il sacrificio richiesto dal datore di lavoro.

Per questa ragione rappresenta un elemento essenziale della fattispecie *ex art. 33*, comma 3, l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da non intendere quale sacrificio personale del lavoratore richiedente delle proprie esigenze personali e familiari, quale poteva essere l'apparente attività sportiva. Ad esempio, la funzione di assistenza al disabile non viene meno solo perché nell'ambito dell'intera giornata il dipendente riservi alle proprie esigenze personali un limitato lasso di tempo, utile per il recupero delle energie spese nell'attività svolta in favore della persona con handicap grave, soprattutto nei casi, come quello di cui al presente vaglio, nei quali detto lasso di tempo venga dedicato allo svolgimento di un'attività di carattere sportivo, ma con una specifica finalità terapeutica per la cura dell'asma bronchiale (Cass. n. 17968/2016).

1.4 Gli orientamenti giurisprudenziali sul tema.

L'ordinanza oggetto di commento si inserisce all'interno di un orientamento già ben delineato dalla giurisprudenza di legittimità.

L'utilizzo dei permessi retribuiti *ex art. 33*, l. n. 104/1992 (in dottrina sia consentito il rinvio a D. CALDERARA, D. CASALE, *Cause di sospensione della prestazione lavorativa*, in D. MEZZACAPO, A. PRETEROTI, L. VALENTE (diretto da), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, di Giuseppe Santoro-Passarelli, IX ed., Utet, Milano, 2025, p. 1149; cfr. anche ELMO M.G., *La modernità della legge n. 104 del 1992 nei percorsi manutentivi della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 2, p. 107 e ss.; A. RICCOBONO, *I permessi ex l. n. 104/1992: tempi di assistenza e tempi di vita dei lavoratori "caregiver"*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, 2, p. 290 e ss.; A. MINERVINI, *L'uso improprio dei permessi ex L. n. 104 del 1992 giustifica il licenziamento*, in *Lav. giur.*, 2016, 11, p. 978 e ss.), per finalità diverse dall'assistenza al familiare disabile integra una condotta idonea a giustificare il licenziamento per giusta causa, in quanto si traduce in un uso distorto del beneficio con violazione della funzione per la quale lo stesso è riconosciuto (Cass. nn. 4984/2014; 8784/2015; 5574/2016; 9217/2016; 17968/2016; 9749/2016; 23891/2018; 8310/2019; 1394/2020).

La *ratio* dei permessi risiede nella necessità di assicurare al lavoratore la possibilità di prestare effettiva assistenza al disabile, sicché l'assenza dal lavoro deve essere funzionalmente e causalmente connessa a tale esigenza. L'impiego dei permessi per scopi estranei costituisce abuso del diritto o, in alternativa, grave violazione degli obblighi di correttezza e buona fede nei confronti sia del datore di lavoro, chiamato a sopportare un sacrificio organizzativo, sia dell'ente previdenziale erogatore della prestazione (Cass. nn. 17102/2021; 19580/2019; 8310/2019; 17968/2016).

La valutazione circa l'effettiva destinazione dei permessi e l'eventuale carattere abusivo della condotta del lavoratore spetta al giudice di merito, cui compete accertare in concreto se il beneficio sia stato utilizzato in coerenza con la sua finalità (Cass. nn. 509/2018; 29062/2017; 30676/2018).



La giurisprudenza precisa, tuttavia, che non può considerarsi legittimo il licenziamento laddove risulti provato che il permesso sia stato comunque fruito per attività assistenziali, ancorché svolte in forme non rigidamente coincidenti con l'orario di lavoro o non integralmente dedicate alla cura del disabile (si pensi, ad esempio, alla frequente ipotesi in cui l'assistito ha più necessità di assistenza siano quelle notturne il disabile, v. Cass. n. 21529/2019). Viceversa, l'impiego solo marginale del tempo concesso per finalità assistenziali integra abuso e legittima il recesso datoriale per giusta causa (Cass. n. 5574/2016; Cass. n. 1227/2025; v. anche Cass. n. 2157/2025, in cui invece era stato considerato legittimo il licenziamento del lavoratore che usufruiva fraudolentemente dei permessi ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 per praticare sistematicamente attività sportiva senza finalità terapeutica).

In aggiunta a questo, la Corte di Cassazione ha ribadito che i permessi ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 devono essere fruiti in funzione dell'assistenza al disabile in situazione di gravità, configurandosi un nesso di tipo non strettamente temporale, ma funzionale, tra l'assenza dal lavoro e le esigenze assistenziali. Pertanto, la condotta del lavoratore deve essere valutata alla luce della finalizzazione complessiva del beneficio, che non richiede rigide corrispondenze orarie, purché emerga l'effettivo soddisfacimento delle necessità del disabile e non si realizzi un uso distorto del diritto (Cass. nn. 19580/2019; 21520/2019; 30676/2018; 23891/2018; 20098/2017; ord. n. 7306/2023).

Sul punto, merita di essere richiamata un'altra recentissima pronuncia della Corte di Cassazione (massimata nel presente Osservatorio, v. par. 2), in cui i giudici hanno ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che si era recato in una località marittima durante l'orario di lavoro, nei giorni in cui aveva richiesto un permesso ex art. 33 l. n. 104/1992, con la motivazione per cui la legge non imporrebbe tale limitazione temporale e non sarebbe, quindi, richiesto che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in corrispondenza dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere (Cass. n. 23185/2025; v. anche Cass. n. 26514/2024).

Proprio in tal senso, l'ordinanza annotata trova una coerente collocazione nei principi già espressi dalla Corte di Cassazione in materia di permessi ex art. 33, l. n. 104/1992 (in senso parzialmente conforme ai principi enunciati nella presente pronuncia si v. anche Cass. 7306/2023).

2. Il repertorio delle più importanti pronunce in materia di permessi e congedi.

Tribunale Milano, Sez. Lav., Sent., 3 aprile 2025, n. 1617 (Giud. Caroleo)

Congedi- Congedo parentale- Contrattazione collettiva- Indennità di presenza- L. n. 104/1992- Nullità- Discriminazione- Direttiva 2006/54.

In tema di congedi, le clausole contrattuali, anche di fonte collettiva, che non riconoscono l'indennità di presenza nei casi di assenza per permessi ex l. n. 104 del 1992 e per congedi parentali sono nulle, in quanto sono considerate discriminatorie e poste in violazione della Direttiva 2006/54, che evidenzia come sia ravvisabile una discriminazione ogni qual volta si verifichi un trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche di lite ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 28 aprile 2025 (ud. 9/4/2025), n. 11154 (Pres. Manna, Est. Boghetich)



Congedi- Malattia- Art. 2110 c.c.- Periodo di comporto- Rilevanza disciplinare- Licenziamento disciplinare- Obbligo di diligenza- Obbligo di fedeltà- Rapporto di fiducia tra le parti- Illecito di pericolo- Illecito di danno.

In tema di congedo per malattia, il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia non è circostanza disciplinarmente irrilevante ma può anche giustificare la sanzione del licenziamento, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, sia nell'ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, sia quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore. Lo svolgimento di attività in periodo di assenza dal lavoro per malattia, costituisce illecito di pericolo e non di danno, il quale sussiste non soltanto se quell'attività abbia effettivamente provocato una impossibilità temporanea di ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia stata posta in pericolo, ossia quando il lavoratore si sia comportato in modo imprudente.

Tribunale Tempio Pausania, Sez. Lav., Sent., 3 giugno 2025, n. 283 (Giud. Iannini)

Congedi- Congedo di malattia- Periodo di comporto- Superamento del periodo di comporto- Art. 2110 c.c.- Licenziamento- Artt. 1256 e 1464 c.c.

In tema di congedo di malattia, il superamento del periodo di comporto costituisce una autonoma fattispecie di recesso, regolata dall'art. 2110 co. 2 c.c., che conferisce all'imprenditore il diritto di recedere dal contratto di lavoro a norma dell'art. 2118 c.c. quando la malattia del lavoratore si sia protratta oltre il periodo stabilito dalla legge, dal contratto collettivo o dagli usi. Tale previsione prevale, quale disposizione speciale, sulla generale disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché sulla disciplina in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione (artt. 1256 e 1464 c.c.), e persegue la ratio di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere la produttività dell'azienda) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione).

Congedi- Congedo di malattia- Periodo di comporto- Superamento del periodo di comporto- Art. 2110 c.c.- Licenziamento- Periodo di aspettativa- Onere di avvertimento preventivo- Art. 1374 c.c.

In tema di superamento del periodo di comporto, in assenza di qualsiasi obbligo previsto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro non ha l'onere di avvertire preventivamente il lavoratore della imminente scadenza del periodo di comporto per malattia al fine di permettergli di esercitare eventualmente la facoltà di chiedere tempestivamente un periodo di aspettativa; invero, non rileva, in tali casi, la mancata conoscenza, da parte del lavoratore, del limite c.d. esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, posto che tali principi operano come norme di relazione con funzione di fonti integrative del contratto (art. 1374 c.c.) ove ineriscano a comportamenti dovuti in relazione ad obblighi di prestazione imposti al datore di lavoro dal contratto collettivo o da altro atto di autonomia privata.



Congedi- Congedo di malattia- Periodo di comporto- Superamento del periodo di comporto- Art. 2110 c.c.- Licenziamento- Ferie- Sospensione del decorso del periodo di comporto- Incompatibilità- Mantenimento del posto di lavoro.

In tema di superamento del periodo di comporto, il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive, in rapporto al fondamentale interesse del richiedente al mantenimento del posto di lavoro.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 25 giugno 2025 (ud. 20/5/2025), n. 17054 (Pres. Tria, Est. Casciaro)

Congedi- Congedo straordinario- Dipendenti pubblici- Progressioni di carriera- Art. 2 l. n. 476/1984- Conservazione del trattamento economico- Dottorato di ricerca.

In tema di congedo straordinario per il conseguimento del titolo di dottorato per i dipendenti pubblici, l'art. 2 della legge n. 476 del 1984, per cui il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza, è volta a contemperare il diritto allo studio del pubblico dipendente con l'interesse della pubblica amministrazione, stabilendo, da una parte, l'incondizionata erogazione di un emolumento economico (la borsa di studio o la retribuzione) e, dall'altra, una condizione di stabilità del rapporto di pubblico impiego che giustifica la deroga, per il periodo di svolgimento del dottorato, al principio generale di sinallagmaticità, garantendo la conservazione del trattamento economico – nel caso di dottorato senza borsa di studio o con rinuncia ad essa –, e, in ogni caso, del trattamento previdenziale e di quiescenza (così l'ultimo periodo dell'art. 2 legge n. 476/1984, cit.). Tuttavia, la locuzione adoperata dal legislatore “il periodo di congedo straordinario per dottorato di ricerca è utile ai fini della progressione di carriera” non può leggersi nel senso di attribuirle un significato più ampio di quello ivi lessicalmente contenuto, in guisa da pervenire non alla mera utilità del periodo di dottorato ai fini della progressione di carriera ma (addirittura) ad una “piena validità” dello stesso, ossia ad una sostanziale equiparazione ad ogni effetto giuridico del dottorato di ricerca al servizio effettivo presso l'amministrazione.

Corte Costituzionale, 21 luglio 2025 (ud. 6/5/2025), n. 115 (Pres. Amoroso, Est. San Giorgio)

Congedi- Congedo di paternità- T.U. maternità- Artt. 27-bis d.lgs. n. 151/2001- Art. 2, comma 1, lettera c), d.lgs. n. 105/2022- Filiazione omogenitoriale- Filiazione omoaffettiva - Congedo obbligatorio- Favor minoris- Madre intenzionale.

L'art. 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come inserito dall'art. 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile. Infatti, è manifestamente irragionevole la scelta del legislatore di non riconoscere il congedo obbligatorio, previsto a favore del padre in una coppia di genitori-lavoratori di sesso diverso, alla madre intenzionale di una coppia omoaffettiva composta da due donne, in quanto viene in rilievo, con riguardo alla provvidenza in questione, la esigenza di dedicare un tempo adeguato alla cura del



minore, anche attraverso la modulazione di quello da destinare al lavoro, in coerenza con la finalità di favorire l'esercizio dei doveri genitoriali secondo una migliore organizzazione delle esigenze familiari, in un processo di progressiva valorizzazione dell'aspetto funzionale della genitorialità, che resta identico nelle due diverse formazioni, la coppia omosessuale e quella eterosessuale.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 12 agosto 2025 (ud. 30/4/2025), n. 23185 (Pres. Leone, Est. Buffa)

Art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 - Caregiver- Permessi 104- Assistenza alla persona disabile - Orario di lavoro

In tema di permessi ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992, non è richiesto che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in corrispondenza dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere, posto che si tratta di diritto del lavoratore che non ha sofferto limitazione temporale nella legge.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 9 settembre 2025 (ud. 24/6/2025), n. 24922 (Pres. Leone, Est. Boghetich)

Congedi- Congedo parentale- T.U. maternità- Artt. 32 ss. d.lgs. n. 151/2001- Diritto potestativo- Rapporto assistenziale- Licenziamento- Abuso di diritto- Buona fede e correttezza- Valutazione in concreto.

In tema di congedo parentale, questo è configurabile come un diritto potestativo, caratterizzato da un comportamento con cui il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell'altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà. La configurazione legale di tale diritto potestativo non esclude la verifica delle modalità del suo esercizio nel suo momento funzionale, per mezzo di accertamenti probatori consentiti dall'ordinamento, ai fini della qualificazione del comportamento del lavoratore negli ambiti suddetti (quello del rapporto negoziale e quello del rapporto assistenziale), posto che la titolarità di un diritto potestativo non determina mera discrezionalità e arbitrio nell'esercizio di esso e non esclude la sindacabilità e il controllo degli atti. Il diritto va esercitato per la cura diretta del bambino, e lo svolgimento di qualunque altra attività che non si ponga in diretta relazione con detta cura, costituisce un abuso del diritto potestativo del congedo parentale; in coerenza con la ratio del beneficio, infatti, l'assenza dal lavoro per la fruizione del congedo deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al figlio. In caso di abuso del diritto rileva la condotta contraria alla buona fede, o comunque lesiva della buona fede altrui, nei confronti del datore di lavoro, che si vede privato ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente e sopporta comunque una lesione (la cui gravità va valutata in concreto) dell'affidamento da lui riposto nel medesimo, mentre rileva l'indebita percezione dell'indennità e lo sviamento dell'intervento assistenziale nei confronti dell'ente di previdenza erogatore del trattamento economico.

3. Il repertorio delle più importanti pronunce in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze di privati.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 5 maggio 2025 (ud. 11/2/2025), n. 11771 (Pres. Leone, Est. Amendola)

Superminimo- Eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari- Principio dell'assorbimento- Superiore qualifica- Assorbito dai miglioramenti retributivi- Salvo diversa pattuizione- Onere della prova a carico del lavoratore.



Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento.

(Il caso di specie riguardava l'interpretazione - riservata al giudice di merito - di previsioni contenute nella lettera di conferimento del superminimo che, limitando il suo assorbimento soltanto nell'eventuale futuro aumento dei minimi tabellari introdotto da disposizioni di legge o dal CCNL, ne escludevano l'assorbimento retributivo derivante invece dalla progressione economica dovuta al passaggio di livello).

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 7 maggio 2025 (ud. 12/3/2025), n. 11989 (Pres. Manna, Est. Buffa)

Subentro nell'appalto- Effettiva realizzazione- Clausola sociale- Contratto collettivo nazionale.

Il perimetro della stabilità occupazionale previsto dalla clausola sociale riguarda le sole ipotesi in cui al cambio di commessa si accompagna l'effettivo inizio della prestazione oggetto della commessa medesima da parte del gestore subentrante.

(Il caso di specie riguardava una clausola sociale prevista nel contratto collettivo, che imponeva all'impresa subentrante l'assunzione di personale già impiegato nell'appalto, non applicata poiché il subentro nell'appalto non si era realizzato per cause di forza maggiore, ossia per l'insorgenza della pandemia da Covid-19).

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 14 maggio 2025 (ud. 25/2/2025), n. 12974 (Pres. Esposito, Est. Magnanensi)

Obbligazione contributiva- Accordo di riduzione dell'orario- Non modulabile- Intero ammontare- Assenza del lavoratore- Sospensione della prestazione lavorativa- Accordi tra le parti.

Non sussiste alcuna possibilità per i datori di lavoro di modulare l'obbligazione contributiva in funzione dell'orario o della stessa presenza al lavoro che abbiano concordato con i loro dipendenti: l'obbligazione relativa ai contributi deve piuttosto ritenersi affatto svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta e semmai connotata da caratteri di predeterminabilità e oggettività, anche in funzione della possibilità di un controllo da parte dell'ente previdenziale, per modo che rimane dovuta nell'intero ammontare previsto dal contratto collettivo anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione della prestazione lavorativa che costituiscano il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo medesimo, quali malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 20 maggio 2025 (ud. 26/3/2025), n. 13525 (Pres. Esposito, Est. Gnani)



Anticipazione del trattamento di fine rapporto- Senza causale- Regola di accantonamento mensile- Deroga non eccezionale- Sistema pattizio- Meccanismo di funzionamento legale del t.f.r.- Viene meno.

L'anticipazione del trattamento di fine rapporto operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga viene a snaturare la funzione dell'anticipazione quale deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una tantum, alla regola generale per cui il t.f.r. deve essere accantonato mensilmente. L'anticipazione mensile, peraltro senza causale, contrasta irrimediabilmente con l'accantonamento mensile del t.f.r., e fa sì che l'anticipazione non sia più una deroga eccezionalmente prevista alla regola di accantonamento mensile, ma si ponga quale sistema pattizio capace di contrastare, e svuotare, il meccanismo di funzionamento legale del t.f.r.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 4 giugno 2025 (ud. 23/4/2025), n. 15006 (Pres. Pagetta, Est. Boghetich)

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro- Condizione sospensiva di efficacia dell'accordo estintivo - Mancata conferma - Stato di quiescenza del rapporto di lavoro.

In materia di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'art. 4, commi 17-22, della legge n. 92 del 2012 ha introdotto una condizione sospensiva di efficacia dell'accordo estintivo concluso (espressamente o per facta concludentia) tra le parti, con la conseguenza che la mancata osservanza delle modalità di conferma ivi descritte pone il rapporto di lavoro in uno stato di quiescenza.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 9 giugno 2025 (ud. 27/2/2025), n. 15326 (Pres. Leone, Est. Amendola)

Patto di prova- Specifica indicazione delle mansioni- Richiamo alle declaratorie del contratto collettivo- Specifico- Riferibile alla nozione classificatoria dettagliata.

La causa del patto di prova è ravvisabile nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro e, per evitare l'illegittimità del patto per incoerenza con la suddetta causa, è necessario che essa contenga anche la specifica indicazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi, atteso che la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate.

La specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, e che il patto di prova deve contenere, può ben essere operata anche con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi una pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 10 giugno 2025 (ud. 16/4/2025), n. 15513 (Pres. Manna, Est. Panariello)

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo- Fattispecie complessa- Avvio della procedura conciliativa obbligatoria- Diritto al preavviso- Comunicazione iniziale- Atto conclusivo del procedimento- Effetto estintivo- Compimento del periodo di preavviso- Indennità sostitutiva del preavviso- Importo diverso- Interruzione del rapporto all'avvio della conciliazione- Proseguimento della prestazione lavorativa- Preavviso lavorato.



L'art. 1, co. 41, L. n. 92/2012 va interpretato in modo sistematico con l'art. 1, co. 40, L. n. 92 e quindi con l'art. 7 L. n. 604/1966, sicché la fattispecie estintiva del rapporto di lavoro subordinato mediante licenziamento per giustificato motivo oggettivo è una fattispecie complessa strutturata in tre fasi: un primo atto con cui il datore di lavoro comunica la sua intenzione di licenziare, indica il giustificato motivo oggettivo e avvia il tentativo di conciliazione; nella seconda fase si snoda il procedimento conciliativo, che termina con esito negativo; nella terza fase si colloca l'atto di licenziamento e la sua necessaria comunicazione al lavoratore. La data di tale ultimo atto - rectius la data in cui esso è pervenuto nella sfera di conoscibilità del lavoratore - rappresenta il dies a quo di decorrenza del termine di decadenza per la sua impugnazione. L'art. 1, co. 41, L. n. 92/2012 è norma derogabile in melius, ossia in favore del lavoratore subordinato, quanto all'individuazione del momento di produzione dell'effetto estintivo del rapporto di lavoro mediante licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo assume rilevanza giuridica sin dal momento di avvio del procedimento conciliativo, ma il lavoratore conserva il diritto al preavviso, sicché se il preavviso è stato dato - nel primo atto di avvio della fattispecie complessa o nell'atto finale di licenziamento - l'effetto estintivo si verifica al compimento del relativo periodo, sia pure calcolato a decorrere dal primo atto della fattispecie complessa; se invece non è stato dato il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità sostitutiva, calcolata in misura diversa a seconda che il rapporto di lavoro sia stato interrotto oppure no al momento di avvio del procedimento conciliativo. In altri termini, l'effetto estintivo non si realizza nel momento anteriore in cui è iniziato il tentativo di conciliazione, bensì nel momento in cui termina il preavviso, qualora dato, ovvero nel momento in cui, proseguita la prestazione lavorativa, termina il procedimento conciliativo, considerato ex lege come "preavviso lavorato".

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 16 giugno 2025 (ud. 18/3/2025), n. 16171 (Pres. Doronzo, Est. Ponterio)

Uso aziendale- Fonte sociale- Contratto collettivo aziendale- Stessa efficacia- Possibile successiva modifica peggiorativa- Diritti quesiti salvaguardati.

L'uso aziendale - che per costante affermazione del giudice di legittimità appartiene al novero delle cosiddette fonti sociali, tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a conseguire un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Ne consegue che ove la modifica "in melius" del trattamento dovuto ai lavoratori trovi origine nell'uso aziendale, ad essa non si applica né l'art. 1340 cod. civ. - che postula la volontà, tacita, delle parti di inserire l'uso o di escluderlo - né, in generale, la disciplina civilistica sui contratti - con esclusione, quindi, di un'indagine sulla volontà del datore di lavoro e dei sindacati - né, comunque, l'art. 2077, comma secondo, cod. civ., con la conseguente legittimazione delle fonti collettive (nazionali e aziendali) di disporre una modifica "in peius" del trattamento in tal modo attribuito. In conseguenza, salvaguardati i diritti quesiti, l'uso aziendale può essere modificato da un successivo accordo anche in senso peggiorativo per i lavoratori.

Uso aziendale- Durata della vincolatività- Recesso unilaterale- Causa estintiva ordinaria- Rapporti di durata a tempo indeterminato- Funzione sociale della contrattazione collettiva- Disdetta dell'uso aziendale- Possibile- Principi di correttezza e buona fede- Giustificazione della disdetta- Sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze- Formalizzazione.



In ordine alla durata della vincolatività dell'uso aziendale deve convenirsi che esso non può vincolare "sine die" la parte datoriale, impedendole, a fronte di tutti i successivi rinnovi contrattuali, l'esercizio di una facoltà comunque prevista nel contratto individuale. A riguardo può farsi utile riferimento a quanto statuito da questa Corte in tema di contratto collettivo senza un termine predeterminato di efficacia. Il giudice di legittimità ha infatti affermato che esso non può vincolare per sempre le parti contraenti perché in tal caso finirebbe per essere vanificata la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione ve estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio. Invero, anche nel caso dell'uso aziendale, la cristallizzazione del vincolo da esso scaturente finirebbe per non essere funzionale alle esigenze di una realtà socio-economica sulla quale l'uso aziendale è destinato ad incidere, per definizione mutevole nel tempo. Va quindi affermata, in linea di principio, la possibilità per la parte datoriale di "disdettare" l'uso aziendale. Tale possibilità, onde evitare che essa si traduca nella sottrazione al vincolo scaturente dall'uso, rimessa alla sostanziale discrezionalità del datore di lavoro, deve essere esercitata in conformità del principio di correttezza e buona fede ed in coerenza con le caratteristiche di fonte sociale pacificamente riconosciuta a tale strumento, destinato ad operare quale fonte eteronoma di regolazione del rapporto di lavoro. Ciò implica, innanzitutto, la necessità che la disdetta sia giustificata, vale a dire fondata su un sopravvenuto sostanziale mutamento di circostanze rispetto all'epoca di formazione dell'uso aziendale quali, ad esempio, una rimodulazione del trattamento economico dei dipendenti scaturente dal rinnovo del contratto collettivo; implica, inoltre, la necessità di una sua formalizzazione, mediante dichiarazione della parte datoriale che espliciti le ragioni alla base della "disdetta" medesima, diretta alla collettività dei lavoratori. Occorre, in altri termini che la volontà datoriale di disdettare l'uso aziendale sia resa in termini chiari ed univoci in modo da essere immediatamente percepibile dalla platea dei lavoratori.

Superminimo- Eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari- Assorbimento negli aumenti contrattuali successivi- Compenso speciale- Autonomo titolo- Eccezione- Diversa pattuizione- Uso aziendale- Reiterazione costante e generalizzata- Naturale assorbibilità.

Il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è normalmente soggetto al principio dell'assorbimento nei successivi miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva - tranne che sia da questa diversamente disposto o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore - non si ravvisano ostacoli di ordine logico o giuridico al fatto che la naturale assorbibilità del superminimo possa venire meno per effetto di diversa pattuizione, individuale o collettiva, o anche in conseguenza di un uso aziendale, vale a dire della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti che si traduca in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti (individuali e collettivi).

Cass. pen., Sez. 5°, Sent. 20 giugno 2025 (ud. 29/4/2025), n. 23158 (Pres. Catena, Est. Pilla)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico- Operatore autorizzato a gestirlo- Punibilità.



Integra il delitto previsto dall'art. 615-ter cod. pen. l'accesso di colui che, pur essendo abilitato e pur non violando le prescrizioni formali impartite dal titolare di un sistema informatico o telematico protetto per delimitarne l'accesso, acceda o si mantenga nel sistema per ragioni ontologicamente estranee rispetto a quelle per le quali la facoltà di accesso gli è attribuita.

Sistemi difensivi- Controlli tecnologici- Datore di lavoro- Sospetti di colpevolezza- Protezione di interessi e beni aziendali- Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore- Bilanciamento.

In tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

Violazione di corrispondenza- Accesso abusivo a sistema informatico- Concorrenza.

Quanto alla sussistenza della fattispecie di cui all'art. 616 cod. pen. (capo B), nel caso di accesso abusivo ad una casella di posta elettronica protetta da "password", è configurabile il delitto di accesso abusivo ad un sistema informatico che concorre con quello di violazione di corrispondenza, in relazione all'acquisizione del contenuto delle "mail" custodite nell'archivio.

Accesso abusivo a sistema informatico- Aggravante- Modifica della password di accesso alla casella di posta elettronica- Danneggiamento al sistema informatico.

In tema di accesso abusivo a un sistema informatico o telematico, è configurabile l'aggravante di cui all'art. 615-ter, comma secondo, n. 3 cod. pen., nel caso di modifica della "password" d'accesso alla casella di posta elettronica e delle credenziali di recupero della medesima, determinandosi l'alterazione di una componente essenziale del sistema informatico che lo rende temporaneamente inidoneo al funzionamento.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 28 giugno 2025 (ud. 15/4/2025), n. 17383 (Pres. Doronzo, Est. Ponterio)

Festività infrasettimanali- Diritto al riposo- Rinunciabile- Accordo individuale- Accordi sindacali- Espresso richiamo nel contratto individuale.

Con la normativa in tema di festività infrasettimanali (leggi n. 260 del 1949, n. 90 del 1954 e n. 54 del 1977), il legislatore ha inteso attribuire al lavoratore subordinato il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione di determinate ricorrenze religiose e civili conservando la normale retribuzione giornaliera, con la conseguenza che il datore di lavoro non può pretendere che il lavoratore espleti la sua prestazione nelle giornate suddette. È possibile, però, che le parti, di comune intesa, stabiliscano che l'attività produttiva, e quindi la prestazione lavorativa, abbiano normale corso anche nelle giornate di festività infrasettimanale con obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, oltre alla normale retribuzione giornaliera, anche la paga per le ore di lavoro effettivamente prestate (con la maggiorazione del lavoro festivo), atteso che il diritto al riposo in tale giornata è rinunciabile da parte del lavoratore, a differenza del diritto al riposo settimanale che non può essere oggetto di rinuncia alcuna. Tale principio



trova applicazione anche in ipotesi di festività di origine meramente contrattuale. Pertanto, il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore, il quale può rinunciare in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro, o di accordi sindacali stipulati da organizzazioni sindacali cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato. A tal fine, è sufficiente l'esplicito richiamo nel contratto di assunzione alla disciplina normativa del contratto collettivo di categoria ove le parti sociali - nel prevedere un'articolazione dell'orario di lavoro su tutto l'arco della settimana, giorni festivi compresi - senza negare il diritto al riposo nelle festività infrasettimanali, abbiano già preventivamente valutato le esigenze sottese al contemperamento del diritto individuale nel contesto delle peculiarità del settore di competenza.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 3 luglio 2025 (ud. 28/5/2025), n. 18063 (Pres. Manna, Est. Riversono)

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo- *Extrema ratio*- Reimpiego del lavoratore in mansioni diverse- Demansionamento- Fruizione della l. n. 104/1992- Principi di buona fede e correttezza- Doveri inderogabili di solidarietà- Bilanciamento- Esigenze di assistenza e cura del familiare disabile- Esigenze tecniche, organizzative e produttive.

*L'onere del reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, sebbene non costituisca un requisito espresso a livello normativo, è stato elaborato dalla giurisprudenza di legittimità sulla base del principio generale secondo cui il recesso datoriale deve rappresentare sempre una *extrema ratio*; ed esso trova la sua giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. Pertanto la giustificazione del recesso fondato su un motivo oggettivo inerente all'interesse dell'impresa è necessario sia integrata dall'impossibilità di impiegare convenientemente il dipendente da licenziare in un altro posto di lavoro. Ove la collocazione alternativa al licenziamento - esistente in azienda - comporti l'assegnazione a mansioni inferiori, il datore è tenuto a prospettare al lavoratore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore. Inoltre, quando il lavoratore fruisca della legge n. 104/1992, il *repêchage* deve essere pure effettuato in modo particolarmente pregnante nel rispetto di buona fede e correttezza e del bilanciamento sotteso alla disciplina di sostegno degli invalidi che richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà; spettando al giudice procedere al necessario bilanciamento, imposto dal quadro normativo nazionale e sovranazionale, tra gli interessi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro, ciascuno meritevole di tutela, valorizzando le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.*

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 15 luglio 2025 (ud. 29/4/2025), n. 19556 (Pres. Leone, Est. Amendola)

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo- Sopravvenuta infermità permanente- Soppressione del posto per riorganizzazione aziendale- Interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro- Male minore- Professionalità- Retribuzione- Sacrificabili- Repechage- Assegnazione a mansioni equivalenti- Assegnazione a mansioni inferiori- Mansioni compatibili con il bagaglio professionale- Demansionamento ex art. 2103, comma 2, c.c.- *Diversa ratio*.



*La permanente impossibilità della prestazione lavorativa può oggettivamente giustificare il licenziamento ex art. 3 L. n. 604 del 1966 sempre che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni non solo equivalenti, ma anche inferiori; l'arresto riposa sull'assunto razionale dell'oggettiva prevalenza dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro, rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall'estinzione del rapporto; il principio, originariamente affermato in caso di sopravvenuta infermità permanente, è stato poi esteso anche alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dovute a soppressione del posto di lavoro in seguito a riorganizzazione aziendale, ravvisandosi le medesime esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro da ritenersi prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore; il datore, prima di intimare il licenziamento, è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore. L'art. 2103 c.c. novellato - che al comma 2 stabilisce che "in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale", così consentendo l'assegnazione a mansioni inferiori anche a prescindere dal consenso del lavoratore - non esclude certo che tra le modifiche organizzative di cui alla disposizione si collochi anche la soppressione del posto che incide sulla posizione di un determinato lavoratore tanto da candidarlo al licenziamento; tuttavia, l'ambito di operatività delle due fattispecie (quella della scelta datoriale di attribuzione di mansioni inferiori a seguito di una modifica degli assetti organizzativi aziendali e quella del licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) non è perfettamente sovrapponibile, rispondendo a rationes differenti; nel primo caso vi è il preminente interesse del datore di lavoro, il quale per esigenze organizzative ha il potere unilaterale di adibire il prestatore a mansioni inferiori, sebbene entro determinati limiti (di categoria e di livello) e comunque con il diritto del lavoratore alla conservazione del trattamento retributivo in godimento; nel secondo caso, invece, l'interesse è quello del dipendente alla conservazione del posto di lavoro, rispetto al quale, in ragione della logica del "male minore", è possibile sacrificare sia la professionalità acquisita, sia la retribuzione in godimento, di modo che la proposta di adibizione a mansioni inferiori non incontra i limiti imposti dal novellato art. 2103 c.c., ferma restando la scelta del lavoratore di non aderire alla proposta, ma in tal caso il licenziamento non può che ritenersi legittimo. In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'obbligo datoriale di *repechage*, anche ai sensi del novellato art. 2103, comma 2, c.c., è limitato alla ricollocazione in mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale di cui il lavoratore è dotato al momento del licenziamento e che non necessitano di una specifica formazione.*

Corte Costituzionale, 18 luglio 2025 (ud. 11/6/2025), n. 111 (Pres. Amoroso, Est. San Giorgio)

Impugnazione del licenziamento- Decorrenza del termine- Lavoratore incapace- Duecentoquaranta giorni.

L'art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), è costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che, se al momento della ricezione della comunicazione del licenziamento o in pendenza del termine di sessanta giorni previsto per la sua impugnazione, anche extragiudiziale, il lavoratore versi in condizione di incapacità di intendere o di volere, non opera l'onere della previa impugnazione, anche extragiudiziale, e il licenziamento può essere impugnato entro il complessivo termine di decadenza di duecentoquaranta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, mediante il deposito del ricorso, anche cautelare, o la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato.



Corte Costituzionale, 21 luglio 2025 (ud. 23/6/2025), n. 118 (Pres. Amoroso, Est. Sciarrone Ali-brandi)

Licenziamenti illegittimi- Piccole imprese- Tutela indennitaria- Tetto massimo- Sei mensilità.

L'art. 9, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), è costituzionalmente illegittimo limitatamente alle parole «e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità».

(Secondo il ragionamento della Corte, ciò che confligge con i principi costituzionali, dando luogo a una tutela monetaria incompatibile con la necessaria «personalizzazione del danno subito dal lavoratore», è l'imposizione di un tetto, stabilito in sei mensilità di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e insuperabile anche in presenza di licenziamenti viziati dalle più gravi forme di illegittimità, che comprime eccessivamente l'ammontare dell'indennità. Tale significativo contenimento delle conseguenze indennitarie a carico del datore di lavoro delinea un'indennità stretta in un divario così esiguo da connotarla al pari di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata, inidonea a rispecchiare la specificità del caso concreto e quindi a costituire un ristoro del pregiudizio sofferto dal lavoratore, adeguato a garantirne la dignità, nel rispetto del principio di eguaglianza. Tale ristoro può essere delimitato, ma non sacrificato neppure in nome dell'esigenza di prevedibilità e di contenimento dei costi, al cospetto di un licenziamento illegittimo che l'ordinamento, anche nel peculiare contesto delle piccole realtà organizzative, qualifica comunque come illecito),

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 22 luglio 2025 (ud. 18/6/2025), n. 20686 (Pres. Pagetta, Est. Buffa)

Licenziamento illegittimo- Licenziamento orale- Aliunde perceptum- Riduzione dell'obbligo risarcitorio datoriale- Danno eccedente la misura minima- Cinque mensilità di retribuzione- Aliunde perceptum non detraibile.

L'“aliunde perceptum” dal lavoratore illegittimamente licenziato, di cui la prova è posta a carico del datore di lavoro e necessaria ai fini della riduzione dell'obbligo risarcitorio del medesimo, riguarda il danno eccedente la misura minima (pari a cinque mensilità di retribuzione) garantita dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970. Tale principio è senza dubbio applicabile anche nell'ambito del licenziamento orale disposto nel contratto a tutele crescenti di cui al D.Lgs. 23/15, c.d. Jobs act. Nell'ambito del contratto a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 23/15, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo ai sensi del co. 1 dell'art. 2 del medesimo decreto, con condanna del datore al risarcimento dei danni a norma del co. 2 dello stesso articolo, al lavoratore compete la misura minima risarcitoria delle cinque mensilità anche nel caso in cui abbia trovato alternativa occupazionale prima del decorso di cinque mesi, restando irrilevante l'aliunde perceptum (detraibile in generale dall'indennità risarcitoria complessiva) maturato nel detto periodo.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 30 luglio 2025 (ud. 6/5/2025), n. 21965 (Pres. Doronzo, Est. Ponterio)

Contratti a prestazioni corrispettive- Contratto di lavoro- Eccezione di inadempimento- Art. 1460 c.c.- Valutazione comparativa dei comportanti- Causalità e proporzionalità- Funzione



economico sociale del contratto- Obblighi di correttezza e buona fede- Trasferimento del lavoratore in violazione dell'art. 2103 c.c.- Eccezione di inadempimento- Non automatica- Valutazione rimessa al giudice di merito.

Nei contratti a prestazioni corrispettive, tra i quali rientra il contratto di lavoro, qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, considerando non tanto il mero elemento cronologico quanto i rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempite rispetto alla funzione economico sociale del contratto, il tutto alla luce dei reciproci obblighi di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c. e ai sensi dello stesso capoverso dell'art. 1460 c.c., affinché l'eccezione di inadempimento sia conforme a buona fede e non pretestuosamente strumentale all'intento di sottrarsi alle proprie obbligazioni contrattuali. In tema di trasferimento adottato in violazione dell'art. 2103 c.c., l'inadempimento datoriale non legittima in via automatica il rifiuto del lavoratore ad eseguire la prestazione lavorativa in quanto, vertendosi in ipotesi di contratto a prestazioni corrispettive, trova applicazione il disposto dell'art. 1460, comma 2, c.c., alla stregua del quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario alla buona fede e sia accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio presso la sede originaria, con valutazione rimessa al giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità se espressa con motivazione adeguata ed immune da vizi logico-giuridici.

(Il caso di specie riguardava il rifiuto da parte della dipendente del trasferimento presso altra sede perché il provvedimento datoriale, che comportava l'assegnazione a mansioni inferiori rispetto a quelle proprie del livello di inquadramento, era stato intimato non per esigenze organizzative, ma per l'antipatia che aveva nei suoi confronti il gestore della sede di originaria adibizione).

Cass. pen., Sez. 5°, Sent. 5 agosto 2025 (ud. 4/6/2025), n. 28613 (Pres. Catena, Est. Belmonte)

Impianti audiovisivi- Controllo a distanza- Divieto- Specifiche esigenze- Adeguata informazione- Telecamera nascosta- Sospetti di colpevolezza- Tutela del patrimonio aziendale- Conferma dell'attività illecita- Lecita- Prova documentale- Utilizzabile- Diritto alla riservatezza- Tutela contro furti- Finalità della videosorveglianza- Discrimen.

Lo Statuto dei Lavoratori sancisce il divieto assoluto di utilizzo di "impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (art. 4 L. 300/70). La medesima disposizione è richiamata dall'art. 114 del Codice della privacy (D.Lgs. n. 196/03 - Codice in materia di protezione dei dati personali - poi sostituito dal Regolamento generale sulla protezione dei dati - approvato con Regolamento CE n. 679/16, anche noto come GD.P.R. - General Data Protection Regulation) e lo stesso codice, all'art. 171, richiama l'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori, ovvero le disposizioni penali applicabili alle violazioni dei divieti contenuti nello statuto. Le richiamate disposizioni di legge richiedono che l'installazione sia giustificata da specifiche esigenze (per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e che i lavoratori siano adeguatamente informati. Nondimeno, si ritiene lecito l'impiego di una telecamera nascosta, non segnalata da cartelli e installata senza il consenso dei sindacati o dell'Ispettorato, se rivolta a controllare uno specifico dipendente nei confronti del quale ci siano già dei validi sospetti di comportamenti illeciti. Si ritengono, quindi, utilizzabili, sia nel processo civile che in quello penale in cui è imputato il dipendente, le registrazioni video realizzate a sua insaputa sul luogo di lavoro per proteggere il patrimonio aziendale. Infatti, le norme dello Statuto dei lavoratori, che pure tutelano la riservatezza dei prestatori, non proibiscono i controlli difensivi sui beni dell'impresa. Dunque, che non è



configurabile la violazione della disciplina di cui agli artt. 4 e 38 legge n.300/70, quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti o resti necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi.

L'impiego della telecamera nascosta non può essere fatto, quindi, né con scopo preventivo né verso soggetti nei confronti dei quali non sussistono sospetti di colpevolezza, e neppure sarebbe possibile fare verifiche "random", a campione. Il principio che viene in rilievo, quindi, è quello per cui il diritto alla riservatezza del dipendente cede di fronte all'esigenza di tutela contro i furti del datore di lavoro, incentrandosi il discrimen nella finalità per cui l'impianto viene installato sul luogo di lavoro, giacché la legge vieta la videosorveglianza quando questa sia predisposta per effettuare un controllo a distanza del lavoratore; la videosorveglianza è consentita quando questa non si pone come strumento volto al controllo a distanza dei dipendenti tale da ledere il loro diritto alla riservatezza, bensì per ottenere la conferma dell'attività illecita che si compie nella azienda e quindi per difenderne il patrimonio.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 25 agosto 2025 (ud. 25/6/2025), n. 23844 (Pres. Manna, Est. Michelini)

Trasferimento di ramo d'azienda- Art. 2112 c.c.- Autonomia funzionale- Preesistenza.

Ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall'art. 2112 c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32 D.Lgs. n. 276/2003, rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere - autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario - il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione. L'elemento costitutivo dell'autonomia funzionale va quindi letto in reciproca integrazione con il requisito della preesistenza, e ciò anche in armonia con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, secondo la quale l'impiego del termine "conservi" nell'art. 6, par. 1, commi 1 e 4, della direttiva 2001/23/CE, "implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento".

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 28 agosto 2025 (ud. 4/6/2025), n. 24133 (Pres. Doronzo, Est. Caso)

Danno da demansionamento e da dequalificazione professionale- Inadempimento datoriale- Non ricorre automaticamente- Onere probatorio a carico del lavoratore- Elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti- Qualità e quantità del lavoro- Tipo e natura della professionalità- Durata del demansionamento- Nuova collocazione lavorativa.

Il danno derivante da demansionamento e dequalificazione professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, ma può essere provato dal lavoratore, ai sensi dell'art. 2729 c.c., attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, potendo a tale fine essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 29 agosto 2025 (ud. 11/6/2025), n. 24201 (Pres. Manna, Est. Cinque)



Patto di prova nullo- Mancato superamento- Insussistenza del fatto materiale- Insussistenza del fatto posto a fondamento della ragione giustificatrice- Tutela reintegratoria attenuata.

Il mancato superamento di una prova che non esiste è, in sostanza, una chiara ipotesi di insussistenza del fatto materiale, perché manca l'esistenza del fatto posto a fondamento della ragione giustificatrice e, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale (n. 128/2024), la tutela in tale ipotesi applicabile non potrà che essere quella della reintegrazione cd. attenuata, così come era stato ritenuto dopo l'entrata in vigore della cd. legge Fornero ai sensi dell'art. 18 co. 4 legge n. 300 del 1970.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 29 agosto 2025 (ud. 11/6/2025), n. 24204 (Pres. Manna, Est. Cinque)

Comunicazioni mail dei lavoratori effettuate mediante account privati inseriti su server aziendali- Vita privata- Corrispondenza- Legittimità- Proporzionalità- Preventiva dettagliata informativa- Conservazione- Categorizzazione- Procedure ex art. 4, comma 2, L. 300/1970- Accesso abusivo a un sistema informatico- Violazione di corrispondenza- Danneggiamento di dati informatici.

Le comunicazioni trasmesse dai locali dell'impresa nonché dal domicilio di una persona possono essere comprese nella nozione di "vita privata" e "di corrispondenza" di cui all'articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. In tema di controllo delle comunicazioni dei dipendenti, devono essere rispettati i principi della finalità legittima (il controllo nelle sue varie forme deve essere giustificato da gravi motivi), della proporzionalità (il datore di lavoro deve scegliere, nei limiti del possibile, tra le varie forme e modalità di adeguato controllo, quelle meno intrusive) e della preventiva dettagliata informazione ai dipendenti sulle possibilità, forme e modalità del controllo, in modo tale che, in ossequio alla necessità di contemperare le esigenze datoriali di controllo con quelle di tutela della privacy del dipendente, non è stata ritenuta consentita un'attività di controllo massivo, mentre sono state considerate indispensabili le opportune informative in merito alla possibile attività di controllo, con esclusione, in tale ottica, di controlli preventivi proprio perché si esulerebbe dal piano "difensivo". In tema di tutela della riservatezza nello svolgimento del rapporto di lavoro, sono illegittime la conservazione e la categorizzazione dei dati personali dei dipendenti, relativi alla navigazione in Internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle utenze telefoniche da essi chiamate, acquisiti dal datore di lavoro- benché affidatario di compiti di rilievo pubblicistico- attraverso impianti e sistemi di controllo la cui installazione sia avvenuta senza il positivo esperimento delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970 (nel testo anteriore alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 151 del 2015 vigente ratione temporis), applicabili anche ai controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando comportino la possibilità di verifica a distanza dell'attività di questi ultimi, ed in assenza dell'acquisizione del consenso individuale e del rilascio delle informative previste dal d.lgs. n. 196 del 2003. Il trattamento di quei dati si traduce, infatti, nella violazione dell'art. 8 della menzionata legge, che vieta lo svolgimento di indagini sulle opinioni e sulla vita personale del lavoratore, anche se le informazioni raccolte non siano in concreto utilizzate. Nel caso di accesso abusivo ad una casella di posta elettronica protetta da "password", è configurabile il delitto di accesso abusivo ad un sistema informatico che concorre con quello di violazione di corrispondenza, in relazione all'acquisizione del contenuto delle "mail" custodite nell'archivio, e con il delitto di danneggiamento di dati informatici, nel caso in cui all'abusiva modificazione delle credenziali d'accesso consegua l'inutilizzabilità della casella di posta da parte del titolare.



(La vicenda riguardava una società che aveva cercato di dimostrare presunti comportamenti di concorrenza sleale di alcuni ex dipendenti, utilizzando e-mail a carattere personale rinvenute nei sistemi informatici aziendali messi a disposizione dei lavoratori).

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 4 settembre 2025 (ud. 30/4/2025), n. 24564 (Pres. Leone, Est. Caso)

Controllo di terzi- Agenzia investigativa- Compimento di atti illeciti del lavoratore- Non riconducibili all'adempimento o inadempimento dell'obbligazione contrattuale- Lavoro al di fuori dei locali aziendali- Controlli difensivi- Difesa del patrimonio aziendale- Tutti o gruppi di lavoratori- Rispetto dell'art. 4 L. n. 300/1970- Controlli difensivi in senso stretto- Strumenti tecnologici- Condotte illecite ascrivibili ai singoli- Mirato- Attuato *ex post*- Dignità e riservatezza del lavoratore- Apprezzamento delle circostanze del caso concreto- Fondato sospetto.

*Fermo restando che il controllo di terzi, sia quello di guardie particolari giurate così come di addetti di un'agenzia investigativa, non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'inadempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, si afferma reiteratamente che il controllo delle agenzie investigative può avere ad oggetto il compimento di "atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale". I divieti contenuti nello Statuto dei lavoratori non riguardano comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale ovvero intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti (comportamenti, questi ultimi, che possono essere controllati anche mediante agenzie investigative private) - ciò tanto più vale quando il lavoro dev'essere eseguito, al di fuori dei locali aziendali, ossia in luoghi in cui è facile la lesione dell'interesse all'esatta esecuzione della prestazione lavorativa e dell'immagine dell'impresa, all'insaputa dell'imprenditore. In ogni caso, l'accertamento circa la riferibilità (o meno) del controllo investigativo allo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta una indagine che compete al giudice del merito, involgendo inevitabilmente apprezzamenti di fatto. In merito ai cd. controlli difensivi e alla compatibilità con la modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori recata dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 2015 e successive integrazioni, occorre distinguere tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio - controlli che dovranno necessariamente essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 novellato in tutti i suoi aspetti, e controlli difensivi in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro. Questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situano, ancora oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4; per non avere ad oggetto una attività in senso tecnico - del lavoratore, il controllo difensivo in senso stretto deve essere mirato ed attuato *ex post* ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il fondato sospetto, perché solo a partire da quel momento il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili. Anche in presenza di un sospetto di attività illecita, occorrerà nell'osservanza della disciplina a tutela della riservatezza del lavoratore, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto. Se incombe sul datore di lavoro l'onere di allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno*



indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, tuttavia, una volta consegnati al contraddittorio gli elementi che la parte datoriale adduce a fondamento dell'iniziativa di controllo tecnologico, spetterà al giudice valutare, mediante l'apprezzamento delle circostanze del caso, se gli stessi fossero indizi, materiali e riconoscibili, non espressione di un puro convincimento soggettivo, idonei a concretare il fondato sospetto della commissione di comportamenti illeciti.

(Il caso di specie riguardava un'attività di controllo per mezzo dell'agenzia investigativa posta in essere dal datore di lavoro a causa delle incongruenze riscontrate nel rendimento specifico del dipendente).

4. Il repertorio delle più importanti pronunce in materia di pubblico impiego.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 1° aprile 2025 (ud. 18/3/2025), n. 8675 (Pres. Tria, Est. Casciaro)

Riammissione in servizio- Accertamento dei requisiti- Potere discrezionale- Interesse pubblico- Copertura del posto vacante- Diritto soggettivo- Inadempimento degli obblighi c.d. strumentali.

L'amministrazione, nel decidere sull'istanza di riammissione, deve non solo procedere al rigoroso accertamento dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla legge, ma anche esercitare un ampio potere discrezionale nella valutazione dell'esistenza dell'interesse pubblico all'adozione del provvedimento. A fronte di un potere discrezionale così ampio - esercitato, peraltro, in funzione esclusiva dell'interesse pubblico alla copertura del posto rimasto vacante a seguito delle dimissioni - non è, all'evidenza, configurabile il diritto soggettivo del lavoratore dimissionario alla riammissione in servizio, a prescindere dalle ragioni - che inducono amministrazione a non disporre la riammissione - coerentemente sottratte al sindacato del Giudice.

(Nel caso di specie, il lavoratore, in capo al quale era configurabile solo un diritto a che l'amministrazione svolgesse l'iter procedimentale ai sensi dell'art. 32 CCNL Comparto Agenzie Fiscali, quadriennio 2002/2005, e non alla ricostituzione del rapporto, avrebbe potuto semmai dolersi dell'inadempimento degli obblighi c.d. strumentali, relativi sia all'esame della domanda con tempestività e nel rispetto dei suddetti criteri generali sia all'adozione della decisione sulla riammissione (ancorché negativa) con una congrua motivazione).

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 8 maggio 2025 (ud. 6/2/2025), n. 12128 (Pres. Tria, Est. Bellè)

Mansioni inferiori- Dovere di leale collaborazione- Interesse pubblico- Professionalità- Esigenza organizzativa o di sicurezza- Richiesta in via marginale- Svolgimento meramente occasionale.

Nel pubblico impiego privatizzato il lavoratore, venendo in rilievo il suo dovere di leale collaborazione nella tutela dell'interesse pubblico sotteso all'esercizio dell'attività, può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle di assegnazione, ma ciò a condizione che tali mansioni non siano completamente estranee alla sua professionalità, che ricorra una obiettiva esigenza, organizzativa o di sicurezza, del datore di lavoro e che inoltre la richiesta di tali mansioni inferiori avvenga in via marginale rispetto alle attività qualificanti dell'inquadramento professionale del prestatore o che, quando tale marginalità non ricorra, fermo lo svolgimento prevalente delle menzionate attività qualificanti, lo svolgimento di mansioni inferiori sia meramente occasionale.



Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 24 giugno 2025 (ud. 2/4/2025), n. 16924 (Pres. Tria, Est. Tricomi)

Passaggio diretto di personale- Amministrazioni diverse- Cessione del contratto- Trattamento economico- Dipendenti trasferiti- Inquadramento dell'ente di provenienza- Posizioni differenziate- Progressione in carriera.

In tema di pubblico impiego privatizzato, il passaggio diretto di personale da amministrazioni diverse, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, va ricondotto alla fattispecie della "cessione del contratto" ex art. 1406 c.c., sicché l'individuazione del trattamento economico e giuridico da applicare ai dipendenti trasferiti va effettuata sulla base dell'inquadramento dell'ente di provenienza, nell'ambito della disciplina legale e contrattuale del comparto dell'Amministrazione cessionaria, tenuto conto delle posizioni differenziate attraverso le quali, all'interno delle aree, si realizza la progressione in carriera. Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, il dipendente trasferito in seguito a procedura di mobilità ha diritto a essere inquadrato nell'area funzionale e nella posizione economica di cui era titolare nella P.A. di provenienza, e a lui si applica, in seguito, il trattamento giuridico ed economico stabilito nei contratti collettivi del comparto di destinazione; infatti, in tema di mobilità di personale da un'amministrazione all'altra, il passaggio diretto ex art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, risolvendosi in una modificazione meramente soggettiva del rapporto, comporta il diritto alla conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico del dipendente.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 12 luglio 2025 (ud. 6/6/2025), n. 19197 (Pres. Marotta, Est. Buconi)

Lavoro straordinario- Pagamento della prestazione- Consenso implicito- Validità della richiesta- Spesa pubblica- Responsabilità dei funzionari- Art. 2126 cod. civ.

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, il lavoratore ha diritto al pagamento della prestazione resa per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, ove sia eseguita con il consenso, anche implicito, del datore di lavoro o di chi abbia il potere di conformare la relativa prestazione e, comunque, non insciente o proibente domino o in modo coerente con la volontà del soggetto preposto, a prescindere dalla validità della richiesta o dal rispetto dei limiti e delle regole sulla spesa pubblica, che possono incidere, eventualmente, sulla responsabilità dei funzionari verso la pubblica amministrazione, atteso che tale consenso è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 cod. civ., in relazione all'art. 2108 cod. civ.

Lavoro straordinario- Pagamento della prestazione- Esecuzione della prestazione- Prova tramite testi- Sistemi di rilevazione automatica delle presenze.

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, il dipendente ha diritto al pagamento della prestazione per lavoro straordinario, ove sia resa con il consenso, anche implicito, del datore di lavoro o di chi abbia il potere di conformarla e, comunque, non insciente o proibente domino o in modo coerente con la volontà del soggetto preposto, ben potendo l'esecuzione di detta prestazione essere dimostrata anche tramite testi, a prescindere da quanto previsto dall'art. 3, comma 83, della legge n. 244 del 2007, in base al quale le pubbliche amministrazioni non possono erogare compensi per lavoro straordinario se non previa attivazione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 22 luglio 2025 (ud. 9/5/2025), n. 20588 (Pres. Tria, Est. Rosetti)



Dirigenza medica- Incarico di direzione- Struttura semplice- Posti disponibili- Copertura finanziaria- Forme di selezione.

In tema di dirigenza medica, il conferimento di incarico di direzione di struttura semplice, di alta professionalità, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e controllo ai dirigenti che abbiano superato il quinquennio di attività con valutazione positiva da parte del collegio tecnico è condizionato all'esistenza di posti disponibili (secondo l'assetto organizzativo dell'ente fissato dall'atto aziendale), alla copertura finanziaria, oltre che al superamento delle forme di selezione regolate dalla contrattazione collettiva.

Dirigenza medica- Incarico di direzione- Struttura complessa- Forma scritta- Valutazione professionale- Scadenza.

In tema di dirigenza medica, gli incarichi di direttore di struttura complessa devono essere rinnovati per iscritto, a pena di nullità, all'esito della valutazione professionale richiesta, allo scadere dei medesimi, dall'art. 15 d.lgs. n. 502 del 1992.

Sostituzione- Incarico di dirigente medico- Mansioni superiori- Ruolo unico- Livello unico- Dirigenza sanitaria- Trattamento accessorio- Indennità sostitutiva.

In materia di pubblico impiego contrattualizzato, la sostituzione nell'incarico di dirigente medico del S.S.N., ai sensi dell'art. 18 del c.c.n.l. dirigenza medica e veterinaria dell'8 giugno 2000, non si configura come svolgimento di mansioni superiori poiché avviene nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria, sicché non trova applicazione l'art. 2103 c.c. e al sostituto non spetta il trattamento accessorio del sostituito, ma solo la prevista indennità cd. sostitutiva, senza che rilevi, in senso contrario, la prosecuzione dell'incarico oltre il termine di sei mesi o di dodici, se prorogato l'espletamento della procedura per la copertura del posto vacante, dovendosi considerare adeguatamente remunerativa l'indennità sostitutiva specificamente prevista dalla disciplina collettiva e, quindi, inapplicabile l'art. 36 Cost.

Posizione organizzativa- Nuova categoria contrattuale- Posizione di responsabilità- Beneficio economico- Demansionamento- Turnazione- Categoria di appartenenza.

In tema di lavoro pubblico negli enti locali, il conferimento di una posizione organizzativa non comporta l'inquadramento in una nuova categoria contrattuale ma unicamente l'attribuzione di una posizione di responsabilità, con correlato beneficio economico. Ne consegue che la revoca di tale posizione non costituisce demansionamento e non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 2103 cod. civ. e dell'art. 52, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, trovando applicazione il principio di turnazione degli incarichi, in forza del quale alla scadenza il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza, con il trattamento economico.

Corte Costituzionale, 28 luglio 2025 (ud. 9/7/2025), n. 135 (Pres. Amoroso, Est. Marini)

Massimo retributivo- Personale pubblico e delle società partecipate- Euro 240.000,00- Trattamento economico onnicomprensivo del primo presidente della Corte di cassazione.

L'art. 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito, con modificazioni, nella legge 23 giugno 2014, n. 89, a decorrere dal giorno successivo alla pubblicazione della presente sentenza nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, è



costituzionalmente illegittimo nella parte in cui indica il limite massimo retributivo nell'importo di euro 240.000,00 al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali e degli oneri fiscali a carico del dipendente, anziché nel trattamento economico onnicomprensivo del primo presidente della Corte di cassazione, che rappresenta il parametro per l'individuazione del tetto retributivo da parte di un d.P.C.m., previo parere delle competenti commissioni parlamentari.

Cass. civ., Sez. Lav., Sent. 2 agosto 2025 (ud. 17/6/2025), n. 22277 (Pres. Tria, Est. Di Paolantonio)

Sentenza passata in giudica- Annullamento graduatoria- Procedura- Superiore fascia retributiva- Decisione successiva- Validità della procedura.

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, la sentenza passata in giudicato che annulla la graduatoria di una procedura finalizzata al conseguimento di una superiore fascia retributiva nei confronti di tutti i controinteressati, stante la sua natura costitutiva, non può essere resa inefficace da altra decisione successivamente divenuta definitiva che affermi la validità della detta procedura, atteso che la modifica delle situazioni giuridiche venute in essere non può più essere rimossa da pronunce posteriori, anche se fondate su ricostruzioni diverse e, in apparenza, incompatibili.

Pronunce giurisdizionali in contrasto fra loro- Validità della procedura- Annullamento- Estensione degli effetti- Correttezza- Buona fede- Condotta omogenea- Passaggio in giudicato.

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, la P.A., in presenza di pronunce giurisdizionali, ottenute da suoi dipendenti, passate in giudicato e fra loro in contrasto in ordine alla validità o meno di una procedura finalizzata al conseguimento di una superiore fascia retributiva, nell'estendere a tutti gli interessati gli effetti delle eventuali decisioni di annullamento incontra l'unico limite, ricavabile dall'art. 97 Cost. e dai principi di correttezza e buona fede, rappresentato dall'obbligo di tenere una condotta omogenea verso tutti i partecipanti e di rispettare le sentenze già divenute definitive favorevoli a chi detta procedura abbia contestato; Il passaggio in giudicato delle sentenze oggetto di ricorso per cassazione in caso di estinzione con decreto per rinuncia avviene decorsi dieci giorni dalla comunicazione della relativa declaratoria senza che le parti chiedano la fissazione dell'udienza.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 11 settembre 2025 (ud. 15/4/2025), n. 25042 (Pres. Tria, Est. Garri)

Contratti a tempo determinato- Incarichi- Personale particolarmente qualificato- Finalità istituzionali della P.A.- Oggetto specifico- Esigenze della P.A.- Temporaneità.

I contratti a tempo determinato stipulati per l'attribuzione di incarichi ex art. 15 octies del d.lgs. n. 502 del 1992, che possono essere conclusi con personale particolarmente qualificato per lo svolgimento di attività collegate con le finalità istituzionali della P.A., devono avere un oggetto specifico e rispondere ad esigenze cui la P.A. non può fare fronte con personale in servizio. In particolare, la temporaneità di detti incarichi deve dipendere dalla straordinarietà e contingenza della situazione da affrontare, che non consenta di adeguare immediatamente l'organizzazione, la struttura e le dotazioni dell'Amministrazione coinvolta.

Contratti a tempo determinato- Facoltà di rinnovo- Esigenze temporanee- Adeguamento dell'organizzazione.



La facoltà di rinnovo dei contratti a tempo determinato stipulati per l'attribuzione di incarichi ex art. 15 octies del d.lgs. n. 502 del 1992 può essere esercitata a condizione che persistano esigenze temporanee che non sia stato ancora ragionevolmente possibile affrontare adeguando l'organizzazione, la struttura e le dotazioni ordinarie delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere interessate.

Medici specialisti ambulatoriali interni- Professionalità sanitarie- Progetti- Rapporti di lavoro autonomo- Differenze retributive- Risarcimento del danno- Art. 2041 cod. civ.

La norma transitoria n. 4 dell'A.C.N. del 2005 per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti ambulatoriali interni ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell'art. 48 della legge n. 833/78 e dell'art. 8 del d.lgs. n. 502 del 1992 e succ. modd. e integrazioni non regola i rapporti con medici veterinari che, pur essendo stati formalizzati con contratti per l'attuazione di progetti finalizzati ex art. 15 octies del D.Lgs. n. 502 del 1992, siano stati qualificati in fatto come rapporti di lavoro autonomo convenzionato. Ne consegue che tali medici non potranno chiedere il pagamento di eventuali differenze retributive, rispetto al compenso previsto in detti contratti, calcolate applicando il menzionato A.C.N. del 2005, ma dovranno, eventualmente, ove ne sussistano i presupposti, o domandare il risarcimento del danno o agire in base al disposto dell'art. 2041 cod. civ.

Cass. civ., Sez. Lav., Ord. 17 settembre 2025 (ud. 3/6/2025), n. 25525 (Pres. Tria, Est. Garri)

Buono pasto- Agevolazione assistenziale- Esigenze quotidiane dei dipendenti- Benessere fisico- Pausa pranzo- Intervallo- Orario di lavoro di almeno sei ore.

In tema di pubblico impiego privatizzato l'attribuzione del buono pasto, in quanto agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane dei dipendenti, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio, è condizionata all'effettuazione di una pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato.

5. Le principali pronunce delle Sezioni Unite della Cassazione in materia di Diritto del lavoro.

Cass. civ., Sez. Un., Ord. 1° maggio 2025 (ud. 11/3/2025), n. 11487 (Est. Marotta)

Diritto a svolgere le funzioni- Fascia retributiva- Trattamento economico- Differenze retributive- Giurisdizione del giudice ordinario- Controversia privatistica- Diritto soggettivo- Retrocessione.

La domanda proposta da un dipendente dell'Agenzia delle Entrate tesa al riconoscimento del diritto del ricorrente a svolgere le funzioni della terza area funzionale fascia retributiva F1, profilo funzionario Agenzia delle Entrate senza soluzione di continuità e ad ottenere il relativo trattamento economico, con condanna dell'Agenzia delle Entrate al pagamento delle differenze retributive tra la seconda e terza area funzionale appartiene alla giurisdizione del g.o., trattandosi di una controversia tipicamente privatistica e non venendo in questione alcun atto autoritativo dell'amministrazione ma unicamente il diritto soggettivo allo svolgimento delle menzionate funzioni.



(Nel caso di specie, un lavoratore, dopo aver svolto per tre anni le mansioni relative alla terza area funzionale, si era visto annullare dal TAR il concorso dal quale era scaturito tale superiore inquadramento. La S.C. ha ricondotto alla giurisdizione ordinaria la domanda volta all'accertamento dell'illegittimità del provvedimento con cui l'Agenzia delle Entrate lo aveva successivamente retrocesso alla seconda area funzionale del c.c.n.l., sul presupposto che, con la stessa, il dipendente non avesse contestato l'obbligo, per la P.A. datrice di lavoro, di ottemperare al dictum del giudice amministrativo, ma si fosse limitato ad invocare l'applicazione, anche nei suoi confronti, della "sanatoria" disposta dall'art. 1, comma 9, della l. n. 208 del 2015, n. 208).

Cass. civ., Sez. Un., Sent. 7 agosto 2025 (ud. 25/3/2025), n. 22802 (Est. Garri)

Rendita vitalizia reversibile- Termine di prescrizione- Decorrenza- Intervenuta prescrizione- Contributi- Costituzione della rendita.

Ai fini dell'esercizio della facoltà di chiedere all'Inps la costituzione della rendita vitalizia reversibile disciplinata dall'art. 13 comma 1 della legge n. 1338 del 12 agosto 1962 e ss. mm. il termine di prescrizione decorre, per il datore di lavoro, dalla intervenuta prescrizione dei contributi; la rendita chiesta dal lavoratore ai sensi dell'art. 13 comma 5 della legge citata inizia a prescriversi da quando si è prescritto il diritto del datore di lavoro di chiedere la costituzione della rendita ai sensi dell'art. 13 comma 1 della legge n. 1338 del 1962.

Cass. civ., Sez. Un., Sent. 16 agosto 2025 (ud. 6/5/2025), n. 23348 (Est. Tricomi)

Rapporti di lavoro subordinato- Lavoratori dello spettacolo- Certificato di agibilità- Illegittimità costituzionale.

È rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1097, della legge n. 205 del 2017, nella parte in cui nel sostituire in mitius l'art. 6, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, ratificato, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 1952, n. 2388, escludendo per i soggetti indicati l'obbligo della richiesta del certificato di agibilità nei confronti dei lavoratori dello spettacolo (art. 3, nn.1-14) con rapporti di lavoro subordinato qualora utilizzati nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento per i quali le medesime imprese effettuano regolari versamenti contributivi presso l'INPS, non ha previsto l'applicazione retroattiva della novella, in riferimento agli artt. 3 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 7 della CEDU, che contempla tra i propri corollari, secondo l'interpretazione offertane dalla Corte EDU, anche la necessaria retroattività della legge penale più favorevole entrata in vigore successivamente alla commissione del fatto, e all'art. 49 CDFUE che stabilisce se "successivamente alla commissione del reato, la legge prevede l'applicazione di una pena più lieve, occorre applicare quest'ultima".

Cass. civ., Sez. Un., Sent. 18 agosto 2025 (ud. 15/4/2025), n. 23476 (Est. Leone)

Mancata reintegrazione nel posto di lavoro- Bisogno economico- Disoccupazione involontaria- Indennità di mobilità- Indennità di disoccupazione- Sentenza ineseguita.



La mancata concreta reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro ed il conseguente permanere dello stato di bisogno economico nella situazione di oggettiva disoccupazione involontaria in cui gli stessi si trovano, non fa venir meno le ragioni tipiche del sostegno economico previdenziale che costituisce la ratio e la finalità delle indennità di mobilità e/o disoccupazione. Pertanto, il diritto alla percezione di tali prestazioni previdenziali permane anche in caso di sentenza giudiziale di reintegrazione nel posto di lavoro quando tale pronuncia rimanga concretamente ineseguita e il lavoratore continui a trovarsi in una situazione di fatto di disoccupazione involontaria.

Cass. civ., Sez. Un., Sent. 26 agosto 2025 (ud. 15/4/2025), n. 23876 (Est. Mancino)

Indennità di disoccupazione- Nullità del termine- Contratto a tempo determinato- Ripristino del sinallagma- Rapporto lavorativo- Retribuzione- Scadenza del termine- Sentenza dichiarativa della nullità- Assenza della retribuzione- Ripetibilità.

Per l'erogazione dell'indennità di disoccupazione in caso di declaratoria della nullità del termine apposto a plurimi contratti stipulati senza soluzione di continuità, si deve affermare che la condizione oggetto di protezione viene meno solo con il ripristino del sinallagma del rapporto lavorativo e della retribuzione, proprio perché, durante il periodo intercorrente fra la scadenza del termine nullo e la sentenza dichiarativa di tale nullità, in mancanza della prestazione lavorativa si giustifica la mancata prestazione retributiva, in omaggio al vincolo sinallagmatico proprio del contratto di lavoro subordinato; la tutela contro la disoccupazione involontaria non potrà che essere diretta a compensare l'assenza della retribuzione e a garantire misure di adeguato sostegno al lavoratore. In tal senso, l'indennità ordinaria di disoccupazione percepita dal lavoratore a seguito della cessazione di un contratto a termine non è ripetibile dall'INPS qualora, pur essendo intervenuta successivamente la conversione giudiziale del rapporto a tempo indeterminato con effetto retroattivo, il lavoratore non abbia in concreto percepito retribuzione né contribuzione nel periodo di disoccupazione.

