



# RASSEGNA

GIURISPRUDENZIALE

PER IL SETTORE  
DEI PUBBLICI ESERCIZI

17

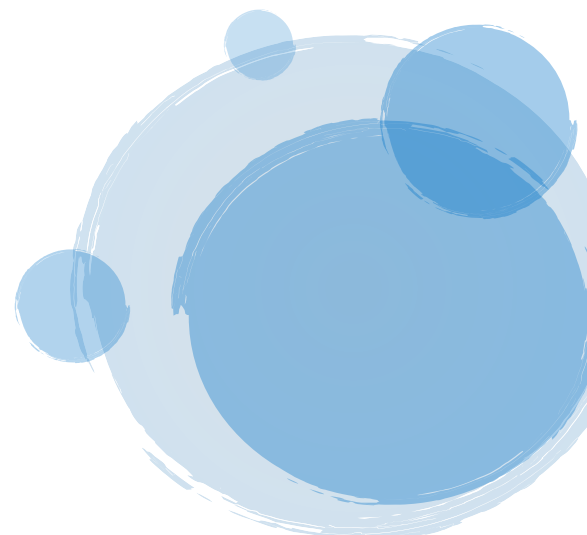
MARZO  
APRILE  
2026

Con questa diciassettesima edizione, sono state raccolte le pronunce più interessanti pubblicate nel periodo di marzo – aprile 2026.

Diverse sono state le tematiche analizzate dalle varie sentenze, tra cui si segnalano:

- la sentenza del TAR dell'Emilia-Romagna, in tema di appalti pubblici, che esclude il superminimo dal perimetro del giudizio di equivalenza: trattandosi di voce di fonte individuale, eventuale e concessa unilateralmente dal datore di lavoro, è ritenuto per sua natura inidoneo a garantire la stabilità e la certezza dell'equivalenza richieste dalla legge;
- la pronuncia del Tribunale di Trani sulla rappresentatività, sull'ambito di applicazione dei contratti, nonché sul rischio di dumping contrattuale, la quale assume particolare rilievo in un contesto, quale quello attuale, caratterizzato da una crescente proliferazione di contratti collettivi "pirata", spesso utilizzati dalle imprese per accedere a condizioni normative e retributive più favorevoli, aggirando i vincoli posti dalla contrattazione maggiormente rappresentativa;
- in tema di congedo straordinario, si conferma che l'assenza dal lavoro deve essere funzionalmente collegata a un'assistenza effettiva, continuativa e globale al familiare disabile e, pertanto, la totale mancanza di tale nesso integra abuso del diritto e può giustificare il licenziamento;
- nel caso del licenziamento per scarso rendimento, qualora il datore di lavoro fondi il recesso sul dato oggettivo dell'elevato assenteismo del lavoratore dovuto a malattia, che determini difficoltà organizzative e aggravio di costi per l'impresa, il licenziamento si ritiene illegittimo se intimato prima del superamento del periodo di comporta;
- in materia di trasferimento di ramo d'azienda, ai fini della legittimità del trasferimento si presuppone, quale elemento costitutivo della fattispecie, non solo l'autonomia funzionale del complesso ceduto, intesa come idoneità a svolgere un'attività economica organizzata con mezzi propri, ma anche la sua preesistenza quale entità produttiva già stabilmente organizzata prima del trasferimento.

<b>APPALTI PUBBLICI, L'EQUIVALENZA DEI CCNL NON PUÒ ESSERE RAGGIUNTA CON SUPERMINIMI (TAR EMILIA-ROMAGNA, SENTENZA, N. 325 DEL 20 FEBBRAIO 2026)</b> .....	4
<b>COSTITUISCE CONDOTTA ANTISINDACALE CAMBIARE CONTRATTO COLLETTIVO DURANTE LE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CCNL (TRIBUNALE DI TRANI, SENTENZA, N. 622 DEL 10 MARZO 2026)</b> .....	5
<b>LICENZIAMENTO PER ABUSO DEL CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE IL FAMILIARE DISABILE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5447 DELL'11 MARZO 2026)</b> .....	7
<b>ASSENTEISMO PER MALATTIA, LICENZIAMENTO LEGITTIMO SOLO SE È SUPERATO IL PERIODO DI COMPORTO (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5469 DELL'11 MARZO 2026)</b> .....	8
<b>L'AUTONOMIA FUNZIONALE DEL RAMO CEDUTO DEVE ESSER PREESISTENTE ALLA CESSIONE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5705 DEL 12 MARZO 2026)</b> .....	9
<b>RISOLUZIONE CONSENSUALE: NON SPETTA L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 6988 DEL 24 MARZO 2026)</b> .....	10
<b>IL LICENZIAMENTO TARDIVO RENDE IRRILEVANTE LA MALATTIA (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 7975 DEL 31 MARZO 2026)</b> .....	11
<b>LE SANZIONI CIVILI NON RILEVANO AI FINI DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 8132 DEL 1° APRILE 2026)</b> .....	12
<b>LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ: IL DATORE DI LAVORO RISPONDE DELL'ERRORE DEL MEDICO COMPETENTE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 4624 DEL 2 APRILE 2026)</b> .....	13



## APPALTI PUBBLICI, L'EQUIVALENZA DEI CCNL NON PUÒ ESSERE RAGGIUNTA CON SUPERMINIMI (TAR EMILIA-ROMAGNA, SENTENZA, N. 325 DEL 20 FEBBRAIO 2026)

**MASSIMA:** nelle gare d'appalto pubbliche, l'equivalenza dei CCNL e la parità dei relativi trattamenti economici e normativi, non può essere garantita colmando le differenze con voci retributive *ad personam* come i superminimi. La verifica di equivalenza deve basarsi sui minimi tabellari e sulle componenti fisse del contratto collettivo applicato, non su trattamenti di miglior favore individuali.

Il caso -> un'Amministrazione indiceva una gara per l'affidamento dei servizi, da aggiudicarsi con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa. Risultava prima classificata una società, che aveva dichiarato di applicare un CCNL diverso da quello indicato nel bando di gara, producendo apposita dichiarazione di equivalenza. L'Amministrazione avviava il sub-procedimento di verifica di anomalia, all'esito del quale il RUP accertava l'equivalenza delle tutele tra i due CCNL. La società seconda classificata, impugnava l'aggiudicazione, contestando la rilevanza attribuita al superminimo non assorbibile a fronte di una retribuzione annua lorda del CCNL applicato dalla società aggiudicatrice sensibilmente inferiore a quella del CCNL indicato nel bando di gara.

### Sul giudizio di equivalenza e il ruolo del superminimo ->

Il TAR ha accolto il ricorso, ritenendo che il **giudizio di equivalenza** dovesse essere effettuato mediante un **confronto oggettivo tra le componenti fisse e collettive della retribuzione globale annua prevista dai rispettivi CCNL**, con esclusione di qualsiasi elemento estraneo alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 11, co. 3, del Codice dei Contratti Pubblici.

Il Collegio ha ricostruito la natura del **superminimo quale voce retributiva di origine individuale, eventuale e non prevista dal contratto collettivo, concessa unilateralmente dal datore di lavoro** per particolari meriti o responsabilità dei prestatori, priva di forza espansiva verso la generalità dei lavoratori.

Secondo i giudici, infatti, *«la considerazione del superminimo come elemento funzionale alla verifica dell'equivalenza tra contratti collettivi risulta del tutto impropria per ragioni oltre che di tipo giuridico-formale anche funzionale e sistematico. Segnatamente quanto al primo, come visto, il superminimo non discende da una fonte collettiva, ma da un atto negoziale individuale, e come tale non può fungere da parametro oggettivo di confronto tra contratti collettivi; quanto al profilo funzionale esso non esprime una tutela minima, bensì un riconoscimento discrezionale di maggior favore, che varia nel tempo e da impresa a impresa, senza dunque le garanzie proprie della contrattazione collettiva; relativamente infine al profilo sistematico potrebbe dare la stura a prassi anticoncorrenziali dal momento che le imprese che riconoscono trattamenti unilaterali potrebbero apparire artificialmente "equivalenti" a quelle che applicano CCNL più onerosi, ma solo fino a quando mantengono tali erogazioni discrezionali».*

Il Tribunale ha aderito all'orientamento per cui **il raffronto economico deve avvenire in astratto** (non su trattamenti fattuali, cioè effettivamente applicati ai singoli lavoratori), così da assicurare un **confronto oggettivo su previsioni certe**, preventivamente conoscibili e valevoli per tutti i lavoratori e vincolanti in forza della contrattazione collettiva, con le correlate garanzie sia sul piano negoziale che sindacale.

Accogliendo il ricorso, il tribunale ha annullato l'aggiudicazione e dichiarato inefficace il contratto già stipulato tra la stazione appaltante e la società aggiudicataria.

**COSTITUISCE CONDOTTA ANTISINDACALE CAMBIARE CONTRATTO COLLETTIVO DURANTE LE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CCNL (TRIBUNALE DI TRANI, SENTENZA, N. 622 DEL 10 MARZO 2026)**

**MASSIMA:** integra un'ipotesi di condotta antisindacale il cambio unilaterale del contratto collettivo applicato in azienda, essendo necessaria, al contrario, una preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali allo scopo di avviare un confronto sindacale effettivo per la definizione condivisa delle condizioni e delle modalità della migrazione contrattuale.

Il caso -> un'azienda decide di cambiato unilateralmente il contratto collettivo applicato ai propri dipendenti. L'azienda riteneva sufficiente aver inviato una comunicazione preventiva ai sindacati, alle RSA e alle RSU delle varie sedi interessate, senza un vero confronto sindacale. Di conseguenza, alcune associazioni sindacali agivano in giudizio con un ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, contestando tale scelta, ritenendola antisindacale.

Sulla rappresentatività, sull'ambito di applicazione dei contratti, sul rischio di dumping contrattuale e sull'ultrattività del contratto collettivo ->

Il giudice, chiamato a pronunciarsi nell'ambito di un'azione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori promossa dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda, offre una ricostruzione articolata che tocca alcuni nodi strutturali del sistema di contrattazione collettiva italiano.

Il punto di partenza della decisione è la qualificazione della condotta datoriale. Secondo il Tribunale, la scelta dell'azienda di sostituire un CCNL con un altro **non può essere letta come una mera opzione organizzativa interna, ma deve essere valutata alla luce dell'equilibrio delle relazioni sindacali nel settore.** In questa prospettiva, la disapplicazione del contratto collettivo "storicamente" applicato e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative incide direttamente sulle prerogative di queste ultime e può integrare una condotta antisindacale.

Il secondo e decisivo profilo affrontato dalla sentenza concerne la questione della **rappresentatività comparata** delle organizzazioni sindacali firmatarie dei due contratti collettivi posti a confronto. Il Tribunale ha ricordato che, pur in assenza di una compiuta attuazione dell'art. 39 Cost., **l'ordinamento attribuisce alla contrattazione collettiva stipulata da organizzazioni comparativamente più rappresentative «una funzione privilegiata in molteplici ambiti, tra cui – per quanto qui rileva – la regolazione delle forme di flessibilità del lavoro, delle deroghe legali e degli istituti incidenti sull'organizzazione del lavoro».**

La nozione di **rappresentatività comparata**, ha precisato il Giudice, «non può essere intesa in senso meramente formale, né ridotta al solo dato della stipulazione di un contratto collettivo», ma richiede una valutazione sostanziale fondata su una **pluralità di indici**: diffusione territoriale, numero degli iscritti, partecipazione storica alla contrattazione nazionale di settore, stabilità dell'azione sindacale, riconoscimento di fatto da parte delle imprese e dei lavoratori.

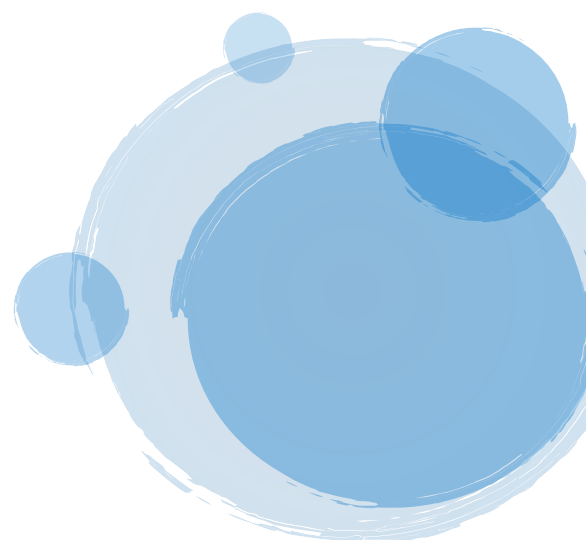
Applicando tali criteri, il Tribunale ha riconosciuto che le organizzazioni firmatarie del CCNL applicato in azienda «risultino pacificamente dotate di una **rappresentatività storica e strutturata nel settore delle telecomunicazioni**», mentre il CCNL scelto successivamente dall'azienda sarebbe stato sottoscritto da «associazioni datoriali e sindacali che, pur legittimamente costituite e astrattamente abilitate alla stipulazione di contratti collettivi, **non risultano aver dimostrato una rappresentatività comparativamente equivalente nel settore delle telecomunicazioni**».

La decisione affronta inoltre il problema della **sovrapposizione tra contratti collettivi**. Attraverso un'analisi dell'ambito di applicazione dei due CCNL e della classificazione adottata dal CNEL, il giudice evidenzia come i due contratti collettivi risultino in larga parte sovrapponibili con riferimento alle attività svolte dall'azienda. Entrambi, infatti, disciplinano sostanzialmente lo stesso bacino di lavoratori e lo stesso tipo di attività

economica. In tale contesto, la tesi datoriale secondo cui il CCNL successivamente applicato costituirebbe il contratto “naturale” di un nuovo settore produttivo viene ritenuta non convincente.

Particolare rilievo assume anche la questione della flessibilità del lavoro. La sentenza osserva come il passaggio all’altro CCNL abbia consentito all’impresa di **accedere a margini più ampi nell’utilizzo di lavoro a termine e in somministrazione rispetto a quelli previsti dal CCNL precedente**. Tale elemento viene letto come **indice del rischio di dumping contrattuale**: la scelta di un diverso contratto collettivo può infatti alterare l’equilibrio competitivo tra imprese e comprimere la funzione regolativa della contrattazione collettiva di settore.

Da ultimo, un ulteriore profilo affrontato riguarda **l’ultrattività del contratto collettivo**, in quanto una delle ragioni che hanno spinto l’azienda alla scelta di cambiare unilateralmente il CCNL era proprio connessa alla sopravvenuta scadenza del CCNL. In riferimento a ciò, il Tribunale ricorda che la scadenza formale di un CCNL non ne determina automaticamente la cessazione degli effetti, soprattutto quando le parti abbiano previsto clausole di ultrattività o quando il contratto continui a essere applicato nella prassi del settore. In tale contesto, **l’impresa non può invocare la scadenza del contratto per giustificare la sua sostituzione unilaterale** con un diverso CCNL.



---

**LICENZIAMENTO PER ABUSO DEL CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE IL FAMILIARE DISABILE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5447 DELL'11 MARZO 2026)**

**MASSIMA:** in tema di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001, l'assenza dal lavoro deve essere funzionalmente collegata a un'assistenza effettiva, continuativa e globale al familiare disabile; la totale mancanza di tale nesso integra abuso del diritto e può giustificare il licenziamento.

Il caso -> un lavoratore era stato licenziato per giusta causa per aver abusato del congedo straordinario ex art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001, richiesto per assistere la madre disabile. Gli accertamenti investigativi avevano rilevato che, durante il periodo di congedo, il lavoratore non conviveva con la madre, non si recava presso la sua abitazione e non prestava alcuna assistenza effettiva, dedicandosi invece ad attività personali. Il Tribunale aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento solo per intempestività della contestazione, accordando la tutela risarcitoria. La Corte d'Appello confermava la decisione. Il lavoratore ricorreva in Cassazione contestando la genericità della contestazione, l'insussistenza dell'abuso e la violazione delle norme in materia di ripartizione dell'onere della prova, sostenendo che, in tema di licenziamento, tale onere grava sul datore di lavoro.

Sul licenziamento per abuso del congedo straordinario ->

La Cassazione rigetta il ricorso ribadendo, in merito al requisito della **specificità della contestazione**, che «è **sufficiente**, al fine di garantire il diritto di difesa dell' incolpato – e di consentire, quindi, allo stesso di far valere senza alcun condizionamento o limitazione le proprie ragioni – **una chiara contestazione dei fatti addebitati**, non assumendo, invece, rilievo la sola mancata indicazione delle norme violate o una loro erronea individuazione, spettando in ogni caso all'organo giudicante la definizione giuridica dei fatti contestati e configurandosi una lesione del diritto di difesa solo allorquando l'incolpato venga sanzionato per fatti diversi da quelli che gli sono stati addebitati ed in relazione ai quali ha apprestato la propria difesa. (Cass. Sez. Unite n. 10842 del 10/07/2003)».

Nel caso di specie, ad avviso della Corte, **il ricorrente si è limitato a contrapporre una propria interpretazione del contenuto della contestazione disciplinare, senza dedurre specifiche violazioni dei criteri ermeneutici né vizi motivazionali, rendendo così la censura inammissibile.**

Quanto al profilo dell'abuso del congedo, la Corte territoriale ha accertato non **solo l'assenza di una concreta attività di assistenza, ma anche la mancanza di convivenza del lavoratore con la madre disabile, elemento rilevante ai fini della fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001.** Con riferimento, infine, al motivo relativo alla violazione dell'art. 5 L. n. 604/1966 **in tema di onere della prova**, la Cassazione ne ha dichiarato l'inammissibilità, rilevando come la censura non attenesse effettivamente alla ripartizione dell'onere probatorio, ma introducesse questioni nuove, concernenti le modalità di svolgimento dei controlli investigativi (pedinamenti e appostamenti), mai dedotte nei precedenti gradi di giudizio, e, pertanto, precluse in sede di legittimità. Di conseguenza, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento per un vizio procedurale (tardività della contestazione) e accordando la sola tutela indennitaria, la Corte ha confermato la sussistenza dell'abuso del diritto da parte del dipendente, rigettandone il ricorso.

---

**ASSENTEISMO PER MALATTIA, LICENZIAMENTO LEGITTIMO SOLO SE È SUPERATO IL PERIODO DI COMPORTO (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5469 DELL'11 MARZO 2026)**

**MASSIMA:** in tema di licenziamento per scarso rendimento, qualora il datore di lavoro fondi il recesso sul dato oggettivo dell'elevato assenteismo del lavoratore dovuto a malattia, che determini difficoltà organizzative e aggravio di costi per l'impresa, il licenziamento è illegittimo se intimato prima del superamento del periodo di comporto, non potendo le assenze per malattia - in quanto giustificate e non imputabili a inadempimento del lavoratore - essere utilizzate per configurare uno scarso rendimento o una violazione degli obblighi contrattuali.

Il caso -> un lavoratore agiva in giudizio per la declaratoria di illegittimità del licenziamento comunicatogli dalla società datrice di lavoro, per asserito giustificato motivo oggettivo, a causa dell'inutilità dell'attività lavorativa resa in maniera saltuaria a causa di ripetute assenze per malattia. La Corte d'appello, in riforma della decisione di primo grado, accoglieva la domanda del lavoratore, condannando la società datrice alla reintegrazione del medesimo nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria nei limiti di dodici mensilità della retribuzione. Per l'annullamento della sentenza d'appello proponeva ricorso alla Suprema Corte la società datrice di lavoro, lamentando l'erroneità della decisione impugnata per aver ritenuto nullo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, visto lo scarso rendimento della prestazione resa dal lavoratore, e per aver ritenuto che l'art. 2110 cod. civ. impedisca qualsiasi forma di recesso prima del superamento del periodo di comporto, in caso di assenze per malattia.

Sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo per scarso rendimento ->

La Cassazione ha rigettato il ricorso. Nel motivare la decisione la Suprema Corte ha rilevato come correttamente la Corte territoriale avesse messo in luce che al lavoratore non era stato contestato alcunché di rilievo disciplinare, con conseguente insussistenza di alcuna ipotesi di licenziamento per "scarso rendimento". Piuttosto, era stato posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo dovuto a malattia che, sempre secondo la datrice di lavoro, aveva comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà organizzative.

Tuttavia, secondo la Cassazione, il licenziamento così intimato, in mancanza di superamento del periodo di comporto, si pone *contra legem*, come chiarito anche da un costante orientamento giurisprudenziale secondo cui **«quando vi sia un collegamento tra il licenziamento e le assenze per malattia del lavoratore le regole dettate dall'art. 2110 c.c. prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina dei licenziamenti e si sostanziano nella regola consistente nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cd. comporto)»**, posto che **«nell'ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro e del lavoratore solo quel superamento è condizione di legittimità del recesso»** e **«lo scarso rendimento e l'eventuale disservizio aziendale, determinato dalle assenze per malattia del lavoratore non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comporto, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo»**.

---

**L'AUTONOMIA FUNZIONALE DEL RAMO CEDUTO DEVE ESSER PREESISTENTE ALLA CESSIONE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 5705 DEL 12 MARZO 2026)**

**MASSIMA:** ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., la legittimità del trasferimento di ramo d'azienda presuppone, quale elemento costitutivo della fattispecie, non solo l'autonomia funzionale del complesso ceduto, intesa come idoneità a svolgere un'attività economica organizzata con mezzi propri, ma anche la sua preesistenza quale entità produttiva già stabilmente organizzata prima del trasferimento; tale requisito, in coerenza con la normativa europea, implica che l'autonomia dell'entità economica debba sussistere anteriormente alla cessione, con la conseguenza che non è configurabile un valido trasferimento di ramo in presenza di una struttura creata ad hoc al momento del passaggio.

Il caso -> un gruppo di lavoratori adiva il giudice del lavoro al fine di ottenere la declaratoria di nullità del trasferimento del ramo di azienda cui erano adibiti, con conseguente condanna del datore di lavoro cedente al ripristino dei rapporti di lavoro. La domanda, accolta in primo grado, veniva rigettata dalla Corte d'appello. La Corte territoriale deduceva che, essendo stata provata in giudizio l'autonomia funzionale del ramo ceduto, doveva rigettarsi la domanda di nullità del trasferimento, non rilevando la mancata prova circa il requisito della preesistenza dello stesso rispetto alla cessione, poiché eliminato dalla riforma del 2003 e non previsto in nessuna norma comunitaria. Avverso la sentenza della Corte d'appello, i lavoratori hanno proposto ricorso per Cassazione, eccependo la violazione dell'art. 2112 c.c. per avere i giudici di secondo grado ritenuto di effettuare la valutazione della sussistenza del requisito dell'autonomia funzionale del ramo ceduto, prescindendo dal requisito della sua preesistenza.

Sull'autonomia funzionale del ramo d'azienda ceduto e sulla sua preesistenza ->

La Cassazione, nella sentenza in commento, richiama il proprio consolidato orientamento secondo cui ai sensi dell'art. 2112 c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32 d. lgs. n. 276/2003, **elemento costitutivo della cessione è l'autonomia funzionale del ramo ceduto**, definita come la capacità del ramo ceduto, già al momento dello scorporo, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e dunque 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.

Secondo i giudici di legittimità **«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"»**. I giudici d'appello, avendo ritenuto che requisito necessario e sufficiente della legittimità del trasferimento di ramo di azienda fosse la sola autonomia funzionale del ramo ceduto, a prescindere dalla preesistenza dello stesso, non si sono attenuti al suddetto **principio di diritto**.

La Cassazione pertanto cassa la sentenza con rinvio alla medesima Corte d'appello in diversa composizione.

## RISOLUZIONE CONSENSUALE: NON SPETTA L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 6988 DEL 24 MARZO 2026)

**MASSIMA: l'indennità NASpl non spetta in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (anche incentivato), salvo che tale risoluzione intervenga nell'ambito della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966.**

Il caso -> la controversia trae origine da una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta in sede sindacale, nell'ambito di un accordo volto ad evitare il contenzioso e accompagnata dal riconoscimento di un incentivo all'esodo. A seguito della cessazione del rapporto, il lavoratore aveva percepito l'indennità NASpl, che l'INPS successivamente aveva richiesto in restituzione, ritenendo insussistenti i presupposti per il diritto alla prestazione. Il giudizio di primo grado e quello di appello avevano accolto la posizione del lavoratore, escludendo il diritto dell'Istituto alla restituzione delle somme. In particolare, i giudici territoriali avevano ritenuto che, pur in assenza di un licenziamento formale, la risoluzione consensuale fosse comunque riconducibile a una scelta organizzativa datoriale finalizzata alla riduzione del personale, tale da configurare una situazione assimilabile alla disoccupazione involontaria.

L'INPS ha quindi proposto ricorso per cassazione, contestando la correttezza di tale interpretazione.

Sul mancato riconoscimento dell'indennità NASpl in caso di risoluzione consensuale ->

La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso dell'INPS, censurando l'impostazione seguita dalla Corte territoriale e fornendo una lettura rigorosa della normativa di riferimento. In particolare, i giudici di legittimità hanno ribadito che **la NASpl è riconosciuta nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro esclusivamente quando questa avvenga nell'ambito della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come espressamente stabilito dall'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 22/2015, ovvero non si trattava di un accordo successivo alla comunicazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.**

Nel caso di specie, tale procedura non risultava attivata, poiché non vi era stata alcuna comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro circa l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La cessazione del rapporto era avvenuta, invece, sulla base di un accordo tra le parti, senza il presupposto del licenziamento, neppure in forma potenziale.

La Suprema Corte ha inoltre escluso la possibilità di applicare in via analogica la disciplina della conciliazione agevolata, prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 23/2015, evidenziando come tale istituto presupponga comunque l'esistenza di un licenziamento già intimato. Di conseguenza, la fattispecie esaminata risultava ontologicamente diversa e non assimilabile a quella regolata dalla norma richiamata. La Corte ha richiamato il disposto dell'art. 12 delle preleggi, sottolineando che il ricorso all'analogia è consentito solo in presenza di un vuoto normativo. Nel caso concreto, tale vuoto non sussisteva, poiché la disciplina della NASpl individua in modo espresso e tassativo le ipotesi di riconoscimento dell'indennità in presenza di risoluzione consensuale.

Su tali presupposti, la Suprema Corte accoglie il ricorso dell'INPS.

---

## IL LICENZIAMENTO TARDIVO RENDE IRRILEVANTE LA MALATTIA (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 7975 DEL 31 MARZO 2026)

**MASSIMA:** in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la prolungata inerzia del datore di lavoro successiva al rientro in servizio del lavoratore può integrare una tacita rinuncia all'esercizio del potere di recesso, con la conseguenza che le assenze pregresse, per le quali sia già intervenuta la rinuncia a licenziare, non possono essere successivamente "recuperate" nel calcolo del comportamento per sommatoria ai fini del licenziamento.

Il caso -> un lavoratore era stato licenziato per superamento del periodo di comportamento frazionato. Tuttavia, dopo il rientro in servizio e prima dell'intimazione del licenziamento, il rapporto - seppur intervallato da brevi periodi di assenza - è proseguito per oltre 14 mesi. Di qui l'illegittimità del licenziamento lamentato dal lavoratore, avendo l'inerzia datoriale dopo il superamento del comportamento ingenerato «*un ragionevole ed incolpevole affidamento sulla prosecuzione del rapporto di lavoro*». La Corte d'appello, riformando la pronuncia di primo grado, ha accolto tale impostazione, condannando la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrisponderle l'indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità. L'azienda ha impugnato la decisione dinnanzi alla Suprema Corte.

Sulla tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comportamento ->

La Cassazione, nel rigettare il ricorso, ha confermato la correttezza del metodo di calcolo adottato dalla Corte territoriale e ha ribadito **il principio** secondo cui, una volta che **il dipendente rientri in servizio e il datore di lavoro lasci proseguire il rapporto per un apprezzabile lasso di tempo senza esercitare il recesso, tale inerzia può assumere il significato univoco di rinuncia al potere di licenziare, con conseguente formazione di un legittimo affidamento in capo al lavoratore.**

La portata di tale rinuncia - ha chiarito la Corte - si riferisce a quei giorni di assenza che altrimenti avrebbero legittimato il licenziamento. Successivamente all'integrazione di una rinuncia tacita all'esercizio del potere di recesso, riferito a determinate assenze per malattia, il datore di lavoro non perde certo il potere di licenziare se si verificano assenze ulteriori e successive. Resta fermo il fatto che nell'esercizio di tale potere non potranno essere più considerate quelle assenze pregresse, per le quali sia già intervenuta la rinuncia a licenziare. Un loro "recupero", nel calcolo del comportamento per sommatoria, si porrebbe in insanabile contraddizione con il significato negoziale abdicativo già riconosciuto al pregresso comportamento datoriale inerte.

Ebbene, la Suprema corte, confermando un principio già espresso, chiarisce, da un lato, il rischio per le imprese di rinunciare automaticamente al diritto di licenziare in caso di superamento del comportamento se non intervengono **tempestivamente**; dall'altro, rafforza la tutela del lavoratore, riconoscendo efficacia giuridica all'incolpevole affidamento sulla continuità del rapporto determinato dalla protratta inerzia aziendale.

## LE SANZIONI CIVILI NON RILEVANO AI FINI DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 8132 DEL 1° APRILE 2026)

**MASSIMA:** nella nozione “accessori di legge” di cui all’art. 3, comma 3, del D.M. del 30.1.2015, da calcolare al fine di verificare se l’omissione contributiva è pari o inferiore ad Euro 150 e quindi tale da consentire, essendo lo scostamento tra somme dovute e quelle versate non grave, l’emissione del DURC, non vanno computate anche le sanzioni civili.

Il caso -> La Corte d’appello ha annullato un verbale di accertamento riguardante un esonero contributivo fruito da un’azienda, a fronte del fatto che l’irregolarità contributiva di quest’ultima ammontava a 137,10 euro, importo inferiore ai 150,00 previsto dall’articolo 3, comma 3, del decreto ministeriale del 30 gennaio 2015 per il rilascio del Durc. L’Inps ha presentato ricorso in Cassazione, sostenendo che, ai fini del superamento della soglia di 150 euro, vanno considerati non solo gli interessi, come ritenuto dalla Corte di merito, ma anche le sanzioni civili. Oggetto del disaccordo è la parte finale del comma 3, ove si legge che, per avere una situazione di regolarità contributiva, l’omissione deve essere pari o inferiore a 150,00 euro «*comprensivi di eventuali accessori di legge*».

### Sul mancato pagamento delle sanzioni civili e le conseguenze ai fini del rilascio del DURC ->

Ai sensi dell’art. 3, comma 3, D.M. del 30.1.2015 «*La regolarità sussiste, inoltre, in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile. Non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna gestione nella quale l’omissione che si è determinata risulti pari o inferiore ad Euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge*».

La Cassazione afferma che «*accessori*» è un termine «*atecnico che impone all’interprete di tener conto anche del contesto in cui il sintagma di cui innanzi è utilizzato*». Secondo i giudici, dato che le sanzioni sono una conseguenza «*automatica e predeterminata*» del mancato versamento dei contributi, in astratto potrebbero essere ricondotte alla nozione di accessori.

Tuttavia, **l’espressione «eventuali accessori di legge» deve essere letta tenendo conto del primo comma, in base al quale la regolarità contributiva sussiste a fronte di uno scostamento non grave tra le somme «dovute» e quelle «versate».** Le somme «dovute» non possono che essere, pertanto, quelle **relative all’obbligo inadempito**, determinandosi, altrimenti, una lettura della norma non corrispondente al dato letterale e, dunque, nel calcolo dei 150,00 euro **non devono rientrare anche le sanzioni.**

Di conseguenza, la Suprema corte afferma che il termine accessori «*va inteso come riferito ai soli interessi, dovendosi di detta disposizione dare una interpretazione restrittiva legata al solo dato contenutistico sicuramente ascrivibile a detta espressione, gli interessi appunto*».

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta sul punto il ricorso dell’INPS.

---

**LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ: IL DATORE DI LAVORO RISPONDE DELL'ERRORE DEL MEDICO COMPETENTE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, N. 4624 DEL 2 APRILE 2026)**

**MASSIMA:** il datore di lavoro risponde dell'erronea valutazione di inidoneità formulata dal medico competente, non potendo essere esonerato dalla responsabilità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo. Il medico competente, nominato dal datore di lavoro per la sorveglianza sanitaria, agisce come suo ausiliario.

Il caso -> un lavoratore veniva licenziato per impossibilità sopravvenuta della prestazione, dopo essere stato giudicato inidoneo alle mansioni dal medico competente. Nell'ambito del giudizio di impugnazione del licenziamento, all'esito della consulenza tecnico legale, veniva tuttavia appurata l'idoneità del lavoratore alle mansioni assegnate. Conseguentemente il Tribunale e in seguito la Corte d'appello di giudicavano illegittimo il licenziamento. La condanna della datrice di lavoro aveva però ad oggetto esclusivamente l'ordine di reintegrazione del lavoratore, mentre veniva escluso ogni obbligo risarcitorio, giacché il datore di lavoro veniva ritenuto estraneo da responsabilità, avendo fatto affidamento sul giudizio (poi rivelatosi errato) del medico competente. Il lavoratore proponeva quindi ricorso in Cassazione.

Sull'errore del medico competente nel caso di idoneità alla mansione ->

La decisione verte, pertanto, sull'applicabilità, al caso di specie, del **principio giurisprudenziale che esclude l'imputabilità del datore di lavoro per aver intimato un licenziamento sulla base di un giudizio effettuato da terzi, rivelatosi successivamente errato**. Tale principio è stato affermato in una pluralità di pronunce che hanno ad oggetto licenziamenti intimati sulla base di certificazioni mediche emesse da strutture sanitarie pubbliche. Ipotesi queste, in cui, conferma la Cassazione, detto principio continua a trovare applicazione.

Nel caso di specie, invece, la Corte di cassazione ritiene che **la citata giurisprudenza non sia applicabile**. Ciò per due ragioni, da un lato, il fatto che il giudizio di inidoneità non determina un obbligo di licenziare il lavoratore ma un obbligo, prioritario, di assegnarlo a mansioni diverse, compatibili con il suo stato di salute e, dall'altro, il fatto che il ruolo del medico competente è completamente diverso da quello delle strutture sanitarie terze di cui alla giurisprudenza sopra menzionata. **Il medico competente ha, infatti, il ruolo di coadiuvare il datore di lavoro che, di conseguenza, risponde del suo operato, sulla base del generale principio secondo cui chi si avvale dell'opera di ausiliari ne risponde**. Ciò comporta che il datore di lavoro non si possa ritenere estraneo al danno causato dal giudizio errato del medico competente.

La Suprema Corte cassa pertanto la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'Appello, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.