



## ARGOMENTO

## Mobbing e la mancata prova da parte del lavoratore

Cass., sez. Lavoro,  
3 giugno 2025,  
n. 14890

AUTORE  
CLARA  
RAMPOLLO  
Consulente  
del Lavoro  
in Pavia

**L**a vicenda vede protagonista una dipendente a cui sono state irrogate delle sanzioni disciplinari che in risposta ha richiesto un risarcimento per presunto *mobbing* in ambiente di lavoro nocivo.

In primo grado la dipendente ottiene con sentenza del Tribunale di Torino l'annullamento delle sanzioni disciplinari e la condanna del datore di lavoro al pagamento di una somma di denaro a titolo di risarcimento danni, ma non l'inquadramento ad un livello superiore ed il riconoscimento degli straordinari.

L'azienda propone ricorso in appello e la Corte d'Appello di Torino, riformando la pronuncia di primo grado, respinge le richieste di risarcimento della dipendente e conferma le sanzioni disciplinari perché vengono valutate in diverso modo le prove testimoniali, contesta l'errata applicazione del principio di non contestazione, escludendo infine la configurabilità sia del *mobbing* che dello *straining*.

La dipendente ed anche l'azienda hanno proposto ricorso e la Corte ha deciso di esaminare per ragioni di pregiudizialità logica-giuridica prima le ragioni della dipendente che sono:

- Violazione del principio di non contestazione;
- Errata valutazione delle risultanze istruttorie;

- Omessa considerazione della valutazione del CTU;

- Omesso esame di fatti decisivi.

Tutti questi motivi sono stati rigettati; infatti, la Corte ha ritenuto che la difesa del datore di lavoro fosse fondata sulla negazione delle condotte mobbizzanti allegate dalla ricorrente, rendendo inapplicabile il principio di non contestazione; l'accertamento della sussistenza di una contestazione rientra in esclusiva nei poteri del giudice di merito.

Il secondo motivo è stato rigettato perché nel caso specifico la Corte d'Appello ha escluso sia l'esistenza del *mobbing/straining* sia la sussistenza di condotte antigiuridiche, ritenendo che le azioni del datore di lavoro rientrassero nel legittimo potere direttivo e di controllo dell'imprenditore.

Il terzo ed il quarto motivo non sono stati accolti perché la consulenza tecnica era basata su circostanze ritenute non contestate dal primo giudice; esclusa l'applicazione del principio di non contestazione, la CTU risultava superflua ed infine non è ravvisabile l'omesso esame di un fatto decisivo.

L'unico motivo di ricorso accolto è quindi quello del datore di lavoro che richiedeva la nullità ►



della sentenza per violazione dell'art. 112 c.p.c. cioè in esecuzione della sentenza di primo grado si contesta l'omessa pronuncia da parte della Corte d'Appello sulla domanda di restituzione delle somme percepite dalla lavoratrice.

Rinviando la causa alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione si evidenziano quattro principi giuridici rilevanti:

- Principio di non contestazione: l'accertamento della sussistenza di una contestazione rientra nei poteri del giudice di merito;
- Onere della prova: è il lavoratore che deve provare sia il danno che la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso causale;
- Valutazione delle prove: è riservata al giudice di merito ed è sindacabile in Cassazione

solo per vizi specifici;

- Motivazione: è sindacabile solo per violazione del "minimo costituzionale".

Questa sentenza della Cassazione, la n. 14890/2025, rappresenta un importante precedente in materia di *mobbing e straining* sul luogo di lavoro, ribadendo l'importanza dell'onere della prova in capo al lavoratore, la distinzione tra legittimo esercizio del potere direttivo e condotte vessatorie, l'autonomia del giudice di merito nella valutazione delle prove e non da ultimo la necessità di pronunciarsi su tutte le domande delle parti. Questa decisione offre quindi importanti linee guida per la gestione delle controversie in materia di ambiente di lavoro nocivo e di tutela della salute dei lavoratori.

#### ARGOMENTO

## Differenze retributive, trattamento di fine rapporto e omissione contributiva: prova testimoniale e onere della prova

Cass., sez. Lavoro,  
22 maggio 2025, n. 13682

AUTORE  
DANIELA  
STOCHINO  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

La Corte d'Appello di Catanzaro, in riforma della sentenza di primo grado pronunciata dal Tribunale di Paola, accoglieva l'appello proposto dalla lavoratrice la quale sosteneva di aver prestato la propria attività lavorativa con la mansione prevalente di fornaia dal 2004 al 2009, per sei giorni settimanali, per come emerso dalle dichiarazioni testimoniali, confermando poi la prosecuzione fino al 2011 – come confermato dallo stesso datore di lavoro, senza attribuire rilevanza alle ulteriori affermazioni circa la riduzione di orario (*part-time*) e/o diverse mansioni, posto che non risultava tale modifica da atto scritto. Ai fini della determinazione del *quantum* la Corte si rifaceva ai conteggi prodotti dalla lavoratrice, attesa la non esplicita contestazione degli stessi da parte del datore di lavoro. Tale sentenza veniva impugnata dal datore di lavoro, il quale lamentava:

- l'omesso esame di un fatto rilevante ai fini del giudizio;
- l'utilizzo dei conteggi prodotti dalla lavoratrice, benché sia stato contestato *ad origine* la

sussistenza del rapporto di lavoro;

- violazione del principio *tantum devolutum quantum appellatum*, per essersi la Corte occupata anche di questioni non sottoposte al proprio vaglio;
- che comunque la pronuncia della Corte d'Appello si baserebbe esclusivamente su presunzioni.

La Suprema Corte di Cassazione ha **respinto il ricorso** proposto ricordando preliminarmente che non costituisce "fatto" il cui mancato esame possa integrare il vizio suscettibile di impugnazione in Cassazione, le deduzioni e argomentazioni difensive svolte da una delle parti. La pregressa instaurazione di un rapporto di lavoro non formalizzato rende ingiustificato il patto di prova stipulato solo successivamente, sicché il recesso per mancato superamento della prova illegittimamente pattuita risulta parimenti ingiustificato, con applicazione in favore della lavoratrice della tutela risarcitoria prevista dall'articolo 8 della Legge n. 604 del 1966.

Ha quindi riaffermato che nel rapporto di lavoro subordinato instauratosi di fatto senza ►



formali limitazioni di durata e di orario, da considerarsi pertanto a tempo pieno e indeterminato, le eventuali successive modifiche di inquadramento professionale da qualifica superiore a inferiore risultano irrilevanti ai fini retributivi, atteso il dettato dell'art. 2103 c.c. che sancisce l'irriducibilità del trattamento economico correlato alla qualifica superiore ormai acquisita.

Ha quindi ricordato che eventuali riduzioni di orario e la pattuizione di un contratto di lavoro *part-time* devono essere provate per

iscritto dal datore di lavoro e che in mancanza di tale prova deve ritenersi che il rapporto sia proseguito a tempo pieno.

Infine, la Cassazione, ha ribadito che il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore ai sensi dell'articolo 416, comma 3, del codice di procedura civile, e tale onere persiste anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione.

## ARGOMENTO

## Rilevanza giuridica del licenziamento per GMO vs conservazione, in capo al lavoratore, del diritto al preavviso

Cass., sez. Lavoro,  
10 giugno 2025, n. 15513

AUTORE  
**PATRIZIA MASI**  
Consulente del Lavoro  
in Milano

**N**i.Ma., assunto nel 2002 da Industria Ca.Pi. Spa, ha ricevuto il 22 gennaio 2019 la comunicazione preventiva di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, legato alla soppressione della sua struttura. Il tentativo di conciliazione è stato fissato per il 1° febbraio e rinviato all'8 febbraio su richiesta del lavoratore. In pari data, il lavoratore ha richiesto il congedo straordinario biennale per assistere la madre. Il giorno successivo, l'azienda ha formalizzato il licenziamento, con effetto retroattivo all'8 febbraio, esonerando il lavoratore dal preavviso. L'Inps ha rigettato la domanda di congedo, ritenendo che il rapporto di lavoro fosse già cessato alla data della richiesta. Ni.Ma. presenta ricorso, sottolineando che la lettera di licenziamento era entrata nella sua sfera di conoscibilità solo l'11 febbraio 2019 e chiedendo la rettifica dell'UniLav e il riconoscimento del congedo straordinario. I giudici di primo e secondo grado respingono le sue richieste.

La Corte d'Appello, in particolare, stabilisce che, ai sensi dell'art. 1, co. 41 della L. n. 92/2012, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo produce effetti retroattivi a

partire dal giorno della comunicazione in cui era stato avviato il procedimento di cui all'art. 7 della L. n. 604/66, che, nel caso specifico, era stato avviato il 22 gennaio 2019.

La Cassazione rileva che, nelle ipotesi di licenziamento per g.m.o. soggetto al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi all'Ispettorato del Lavoro, l'effetto estintivo del rapporto si produce:

- al termine del periodo di preavviso decorrente dall'inizio della procedura qualora, nella comunicazione di avvio o nella lettera di licenziamento, il datore dichiari di voler ricevere la prestazione durante il relativo periodo;
- al momento dell'avvio del procedimento, con diritto del dipendente all'indennità sostitutiva del preavviso, laddove nulla venga dichiarato sul preavviso;
- al termine della procedura, se il procedimento viene avviato senza interruzione del rapporto, con qualificazione del periodo lavorato in pendenza della procedura stessa come preavviso prestato.

Su tali presupposti, la Suprema Corte accoglie il ricorso del dipendente, con rinvio l'impugnata sentenza.



## ARGOMENTO

## L'assenza dal lavoro senza certificato medico, o con certificato medico retrodatato, configura la giusta causa di licenziamento

Cass., sez. Lavoro, 22 maggio 2025, n. 13747

AUTORE  
**RICCARDO BELLOCCHIO**  
Consulente del Lavoro in Milano

**I**nteressante sentenza della Corte di Cassazione in merito al ricorso presentato da una lavoratrice assente senza produzione di certificato medico per più giorni nell'arco dello stesso mese. La lavoratrice si era assentata 3 giorni, dal 22 al 24 marzo 2023, e poi due giorni il 27-28 marzo, senza comunicazioni tempestive come previste dal CCNL del terziario (artt. 184 (obbligo di immediata notizia), 235 (giustificazione delle assenze, 48 ore)). La lavoratrice in sede di contestazione disciplinare produceva un certificato retrodatato e nonostante questo veniva licenziata per giusta causa. Nonostante il ricorso in tribunale e in appello il licenziamento veniva considerato corretto e quindi la lavoratrice presentava ricorso in Cassazione chiedendo se la produzione tardiva del certificato medico escluda l'"assenza ingiustificata" o la riconduca a mera giustificazione tardiva, quale sia l'onere della prova della malattia/giustificazione da parte del lavoratore e sull'uso della circolare Inps n. 147/1996 (riconoscibilità dello stato morboso

solo dalla data della visita ambulatoriale). Infine, se c'era proporzionalità con il provvedimento di licenziamento a fronte di più giorni di assenza non comunicati/ingiustificati.

La Corte disconosce tutti i motivi del ricorso ed afferma come l'assenza dal lavoro vada comunicata immediatamente e giustificata entro 48 ore; altrimenti, è ingiustificata con le conseguenze disciplinari previste dal CCNL. Corretta quindi l'applicazione degli articoli del contratto richiamati dal datore di lavoro in merito. Nella contestazione disciplinare il datore deve provare l'assenza ed è il lavoratore che deve provare malattia/impedimento e, se del caso, il riconoscimento Inps dei giorni contestati; non limitandosi alla produzione materiale del certificato "ma essendo gravato dall'onere di dimostrare la sussistenza della malattia". La mancata comunicazione dell'assenza, anche a fronte di possibili motivi legittimi, che devono essere provati, può quindi integrare la giusta causa per la rottura del vincolo fiduciario.

## ARGOMENTO

## Reintegra anche per il dirigente se le accuse a base del licenziamento sono un pretesto

Cass., sez. Lavoro, 9 giugno 2025, n. 15330

AUTORE  
**ELENA PELLEGGATTA**  
Consulente del Lavoro in Milano

**È** davvero minore la tutela contro il licenziamento del dirigente? Gli Ermellini rilevano che deve essere tutelato anche il dirigente contro un licenziamento ritorsivo, in quanto non è semplicemente ingiustificato, ma è nullo per motivo illecito e dunque, di fronte a una nullità così grave, la protezione è totale e si applica a tutti i lavoratori, senza distinzione di qualifica. Anche il dirigente, quindi, ha pieno diritto a

tornare al suo posto.

La vicenda prende avvio dall'impugnazione del licenziamento intimato al dirigente dal datore di lavoro, una banca. Durante l'appello, la Corte di Bari, a fronte dell'impugnazione della sentenza nell'ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva ritenuto la nullità del licenziamento intimato dal datore al dirigente, perché determinato da motivo illecito, ►



con applicazione delle conseguenze sanzionatorie previste dai commi 1 e 2 dell'art. 18 St. lav. novellato. Il giudice d'appello conviene con l'accertamento secondo cui "le contestazioni disciplinari mosse appaiono palesemente prive di fondamento", come tali inidonee a giustificare il licenziamento del dirigente non solo *ex art.* 2119 c.c. ma anche ai sensi della disciplina della contrattazione collettiva applicabile che consente la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale in caso di "giustificata" del recesso; esaminando diffusamente la vicenda professionale del dirigente ha condiviso col giudice di primo grado il convincimento che il licenziamento avesse natura ritorsiva, quale reazione ingiusta e arbitraria a comportamenti legittimi del dipendente.

Propone ricorso in Cassazione la soccombente società; resiste con controricorso l'intimato. Nell'esame dei motivi, la Suprema Corte perviene all'assunto che l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto. Gli Ermellini precisano che l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio e che si tratta di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole. Per

incontrastata e pluriennale giurisprudenza di Cassazione, l'ipotesi dell'atto di licenziamento che rappresenti "l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta" è riconducibile all'istituto codicistico dell'atto nullo perché determinato da un motivo illecito determinante *ex art.* 1345 c.c., con riconoscimento legislativo espresso nel comma 1 dell'art. 18, L. n. 300/1970.

Per l'art. 1345 c.c. il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe, disposizione applicabile anche agli atti negoziali unilaterali *ex art.* 1324 c.c. laddove essi siano finalizzati esclusivamente al perseguimento di scopi riprovevoli ed antisociali, rinvenendosi l'illiceità del motivo. Illecito è tipicamente il licenziamento motivato dalla ritorsione o dalla rappresaglia, che rende l'atto datoriale contrario ai valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale e ne determina la nullità. Dopo aver accertato unitamente al Tribunale che non sussistevano fatti idonei a giustificare il licenziamento, ha tratto, oltre che dalla pretestuosità del recesso, da una serie di elementi analiticamente esposti, il convincimento circa la natura ritorsiva dell'atto culminante la vicenda lavorativa del dirigente, giungendo alla conclusione che essi denotano come il contegno datoriale abbia progressivamente rivelato il movente, rappresentato in una prima fase dall'isolamento e allontanamento del dirigente, in seconda battuta dalla sostanziale espulsione dall'organigramma aziendale mediante dequalificazione e distacco, quale reazione ingiusta e arbitraria a comportamenti legittimi del dipendente.