



ARGOMENTO

Fusione per incorporazione: il tema del corretto inquadramento contrattuale e profili di mobbing

Cass., sez. Lavoro, 31 luglio 2025, n. 22138

AUTORE
CLARA RAMPOLLO
Consulente del Lavoro in Pavia

La controversia nasce dalla fusione per incorporazione della Cassa Rurale ed Artigiana di Pomarico nella Banca Popolare dell'Emilia Romagna. Il dipendente G.G. contestava il nuovo inquadramento contrattuale ricevuto a seguito dell'operazione. I livelli di inquadramento dei due istituti risultavano differenti, creando problematiche nella classificazione del personale trasferito.

In prima istanza la domanda del dipendente viene rigettata dal Tribunale di Matera; la Corte d'Appello di Potenza conferma il rigetto e successivamente ci si rivolge alla Cassazione. Il dipendente bancario ricorreva in giudizio perché lamentava l'errata interpretazione della domanda relativa al riconoscimento del diverso inquadramento; non richiedeva differenze retributive, ma denunciava l'errato comportamento datoriale come condotta mobbizzante produttiva di danno alla carriera. Come secondo motivo di ricorso il lavoratore rivendicava il diritto al rimborso delle spese di viaggio per il trasferimento da Matera a Gorgoglione, invocando l'articolo 72 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il dipendente, come un ulteriore terzo motivo

di ricorso, denunciava l'erronea ricognizione della fattispecie di *mobbing*, contestando la valutazione della Corte di merito su un rimprovero scritto ed il trasferimento da Miglionico a Montescaglioso da riconoscere come comportamenti datoriali vessatori; infine, come ultimo motivo di ricorso, il bancario contestava l'esclusione della consulenza tecnica d'ufficio da parte della Corte d'Appello, denunciando nullità della sentenza.

La Corte di Cassazione dichiara il primo motivo di ricorso sull'inquadramento, violazione dell'art. 2112 c.c., inammissibile in quanto le allegazioni risultano generiche e prive delle specificazioni necessarie.

Il secondo motivo, violazione dell'art. 72 CCNL applicato al rapporto di lavoro, risulta disatteso e la Corte di Cassazione conferma la decisione della Corte territoriale che ragionevolmente esclude compensazioni per spese di viaggio non effettuate ma solo programmate in quanto il trasferimento della residenza e della famiglia del dipendente non era intervenuto, essendo il lavoratore stato nuovamente trasferito in altra sede poco prima.

Sulla valutazione del caso di *mobbing*, viola- ➤



zione degli artt. 2103, 2043, 2087, 2059 c.c., la Cassazione richiama i propri orientamenti consolidati per cui l'elemento qualificante va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti ma nell'intento persecutorio che li unifica (Cass., n. 3692/2023); nello specifico il rimprovero scritto resta un atto isolato non configurante *mobbing* ed il trasferimento presso altra sede è un legittimo esercizio del potere direttivo, non avendo il ricorrente dimostrato che la loro combinazione provasse l'intento persecutorio nei suoi confronti.

Infine, in relazione al quarto motivo, violazione dell'art. 2729 c.c. e dell'art. 421 c.p.c., la Cassazione chiarisce che la CTU (Consulenza Tecnica d'Ufficio) non è un mezzo istruttorio in senso proprio, ma è uno strumento di aiuto per il giudice nella valutazione, richiede ele-

menti adeguatamente allegati e provati ed è rimessa al prudente apprezzamento del giudice di merito (Cass., n. 326/2020 e Cass., n. 18299/2024).

In conclusione, la Suprema Corte di Cassazione rigetta il ricorso in tutti i suoi motivi e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali; questa decisione conferma gli orientamenti consolidati che possiamo qui di seguito sintetizzare:

- la necessità di specificare concretamente i diritti lesi;
- perché ci sia *mobbing* lavorativo è richiesta la dimostrazione dell'intento persecutorio unificante e che non ci si limiti a singoli atti isolati;
- la CTU può essere discrezionalmente ammessa dal giudice se basata su elementi probatori adeguati.

ARGOMENTO

È illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore che non ha la possibilità di difendersi

Cass., sez. Lavoro,
20 agosto 2025,
n. 23576

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio da un licenziamento disciplinare intimato dalla società datrice di lavoro nei confronti del lavoratore inquadrato con la qualifica di dirigente, che si trovava in stato di detenzione domiciliare al momento della contestazione e quindi, secondo la difesa del lavoratore, impossibilitato a dare apposita difesa alle contestazioni societarie.

Il giudice di secondo grado emette sentenza confermando l'illegittimità del licenziamento e condanna la società a pagare al dirigente l'indennità supplementare quantificata nella misura di € 162.011,36, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento fino al saldo.

Sostiene infatti il giudice che il lavoratore non aveva affatto esercitato pienamente il proprio diritto di difesa e, pur escludendo la tutela reintegratoria invocata da parte reclamante, ha applicato quella prevista dalla contrattazione collettiva per i dirigenti d'azienda nei casi di illegittimità del licenziamento.

Propongono ricorso davanti alla Suprema corte sia la società, sia come incidentale il dirigente. Nella valutazione del merito, gli Ermellini arrivano a respingere entrambi i ricorsi, confermando le valutazioni del giudice di secondo grado.

Confermano infatti che il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza l'erogazione di ogni sanzione è preclusa, e la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, ivi compreso il licenziamento, è funzionale soltanto ad esigenze di tutela dell'incolpato, in quanto tende ad impedire, in quest'ultimo caso, che la sua estromissione dal luogo di lavoro possa avvenire senza che egli abbia avuto la possibilità di raccogliere e fornire le prove e gli argomenti a propria difesa; con la conseguenza che, ove il lavoratore abbia fornito le sue giustificazioni prima della scadenza suddetta, nulla osta a che il datore di lavoro irroghi la sanzione, senza che sia, a tal fine, necessario attendere il decorso della residua parte del termine. Ribadiscono ►



inoltre che il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine suddetto allorché il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni.

Nel caso in esame, rilevano che la comunicazione da parte del dirigente, che contestava lo stile dei fatti addebitati, era piuttosto indirizzata al fine di richiedere la sospensione del procedimento disciplinare, con lo specifico argomento addotto dal dirigente che, nella situazione di restrizione della libertà personale, si trovava appunto nella impossibilità di predisporre un'adeguata difesa.

La Corte ha dunque chiaramente ritenuto che, con tale comunicazione, non potesse dirsi pienamente esercitato il diritto di difesa del lavoratore, per cui il datore di lavoro non poteva

intimare il licenziamento prima del decorso del termine; a conforto di tale conclusione vi è anche il principio secondo cui, in tema di procedimento disciplinare, nel caso in cui il lavoratore, dopo avere presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, avanzi tale richiesta successivamente, ma entro il termine di cui all'art. 7, co. 5, L. n. 300 del 1970, il datore di lavoro è tenuto a provvedere all'audizione, con conseguente illegittimità della sanzione adottata in mancanza di tale adempimento, senza poter sindacare la necessità o opportunità della integrazione difensiva, non sussistendo ragioni per limitare il diritto di difesa, preordinato alla tutela di interessi fondamentali del lavoratore, in assenza di un apprezzabile interesse contrario della parte datoriale, che riceve comunque adeguata tutela dalla stringente cadenza temporale che regola il procedimento disciplinare.

ARGOMENTO

Licenziamento per condotta reiterata e deliberata contraria alle direttive aziendali (insubordinazione)

Cass., sez. Lavoro,
19 agosto 2025,
n. 23565

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano

Una guardia giurata è stata licenziata per giusta causa dalla propria società per condotte qualificate come insubordinazione, consistenti in: aver prestato servizio senza radio trasmettente funzionante in tre occasioni; aver svolto servizio senza avere con sé il giubbotto antiproiettile; ed aver indossato mostrine e manette sulla divisa senza autorizzazione.

Il lavoratore impugnava il licenziamento, sostenendo che le sue condotte fossero semplici negligenze e che, ai sensi del CCNL Vigilanza privata, avrebbero dovuto comportare sanzioni conservative e non il recesso per giusta causa.

I giudici di merito di primo e secondo grado valutavano i fatti in modo differente, il primo giudice riteneva provati gli addebiti ma non proporzionati alla sanzione espulsiva. La Corte d'Appello di Firenze, in riforma della sentenza, dichiarava legittimo il licenziamento, ritenendo che: la condotta fosse gravemente contraria

alle disposizioni aziendali; la reiterazione dei comportamenti e la consapevolezza del lavoratore dopo precedenti sanzioni disciplinari (3 e 6 giorni di sospensione) dimostrassero deliberata indifferenza verso le regole e quindi ciò configurasse insubordinazione, non mera negligenza, integrando giusta causa di licenziamento ai sensi dell'art. 18, L. n. 300/1970. Inevitabile quindi il ricorso in Cassazione.

Essa riconosce che la Corte territoriale ha correttamente applicato la nozione ampia di insubordinazione, secondo consolidata giurisprudenza, comprendente qualsiasi comportamento che pregiudichi l'esecuzione delle disposizioni datoriali (non solo il rifiuto esplicito di eseguirle), confermando la correttezza della risoluzione del rapporto. La Corte ha ribadito che l'insubordinazione comprende anche la violazione intenzionale delle regole aziendali, non solo il rifiuto espresso di obbedire.



ARGOMENTO

Lavoratore subordinato o socio di cooperativa? Necessaria una valutazione complessiva e sostanziale per poter definire la reale natura del rapporto di lavoro

Cass., sez.
Lavoro, Ord.
27 agosto
2025, n. 24012

AUTORE
ALICE
PATTONIERI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Il caso in questione riguarda la controversia tra la Cooperativa sociale E.C. società agricola Onlus e un suo socio lavoratore, ricorso in giudizio al fine di far riconoscere la natura subordinata del suo rapporto di lavoro. A differenza del giudice di primo grado, la corte d'appello di Brescia aveva accolto quanto richiesto dal lavoratore, ravvisando diversi elementi che lasciassero intendere la natura subordinata del rapporto di lavoro.

In particolare, la Corte territoriale aveva riscontrato la presenza di *“una puntuale eterodirezione e un completo inserimento nella struttura aziendale per il perseguimento di un risultato della Cooperativa”* nonché la sussistenza di versamenti della contribuzione previdenziale da parte della cooperativa e a favore del lavoratore, in qualità di lavoratore agricolo.

A seguito di tale decisione, la Cooperativa decideva di presentare ricorso davanti alla Suprema Corte, sulla base di diversi motivi, tra i quali: innanzitutto, il fatto che gli indici di subordinazione individuati in sede d'appello (ossia prestazione lavorativa svolta, orario di lavoro osservato, uso della strumentazione di proprietà della Cooperativa) non sarebbero stati sufficienti a identificare un vero e proprio rapporto di lavoro dipendente. In secondo luogo, la prestazione di attività a titolo gratuito effettuata dal lavoratore nell'anno 2013. La gratuità della prestazione rappresentava una

condizione espressamente prevista dallo statuto della cooperativa per il mantenimento della qualifica di socio. Infine, la mancata produzione di un contratto di lavoro subordinato.

In ragione dei suddetti motivi, la cooperativa sosteneva che il rapporto di lavoro non fosse di natura subordinata ma che fosse inquadrabile come il rapporto di un socio lavoratore della cooperativa stessa.

Sulla scia della pronuncia della corte d'appello, però, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso, rilevando l'inaffidabilità dei motivi. Essa chiarisce vari punti a riguardo, in particolare: la presenza del rapporto associativo non esclude la compresenza di un rapporto subordinato. Il fatto che l'uno sia vigente, non impedisce automaticamente l'instaurazione dell'altro. Inoltre, ai fini dell'accertamento della subordinazione, è imprescindibile l'indagine concreta relativamente al rapporto di lavoro considerato nella sua sostanza. Non bisogna, pertanto, soffermarsi sulla denominazione attribuita dalle parti al rapporto stesso, né su meri elementi materiali quali la mancanza di un contratto che cristallizzi la forma del rapporto di lavoro. Al contrario, è necessaria un'indagine approfondita e completa relativa alla presenza di elementi sostanziali, caratterizzanti la reale natura del rapporto di lavoro che, nel caso in analisi, secondo la Suprema Corte era quella di lavoro subordinato.