



ARGOMENTO

## Valutabile anche la prova testimoniale per provare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato anche per i rapporti a progetto ante rito Fornero

Cass., sez. Lavoro,  
12 settembre 2025, n. 25114

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

**I**l rapporto lavorativo può essere individuato dal giudice come subordinato anche a seguito di valutazione di prova testimoniale. È quanto in estrema sintesi affermano i giudici della Suprema Corte, investiti dell'onere valutativo su una sentenza che, in riforma della pronuncia di primo grado, dichiarava la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra due lavoratrici e il datore di lavoro dal 2.11.2009 all'11.11.2013, riconducibile al V livello CCNL Terziario, e che condannava il datore di lavoro al pagamento in favore delle lavoratrici delle somme per differenze retributive, nonché per TFR, oltre accessori di legge, e condanna la società al ripristino del rapporto di lavoro con le lavoratrici. La Corte di secondo grado, espletata prova testimoniale reietta in prime cure, ha ritenuto che, alla luce dell'istruttoria esperita nel presente grado di giudizio e dall'esame del materiale probatorio in atti, non fosse emersa la prova, a carico delle società datoriali, della correlazione tra i contratti a progetto stipulati con le lavoratrici e l'attività concretamente svolta da costoro. A tal proposito, evidenziavano che l'attività svolta dalle lavoratrici, così come accertata in cor-

so di causa, connotava i caratteri della subordinazione oltre ad essere in ogni caso fuori dalla predetta deroga legislativa; la prestazione lavorativa non era infatti limitata all'espletamento di attività c.d. in *outbound* e comunque non era riconducibile alla vendita di beni e servizi. I testi escussi confermavano che le ricorrenti dovevano osservare l'orario di lavoro indicato dalla società ed erano tenute a giustificare ritardi o assenze; che per l'espletamento delle mansioni utilizzavano gli strumenti aziendali; che i responsabili della società supervisionavano sempre, controllando l'attività svolta dagli operatori, fornendo loro l'elenco delle persone da contattare e specifiche indicazioni sul da farsi. Hanno inoltre dichiarato che le postazioni lavorative erano abilitate anche alla ricezione di telefonate, che le lavoratrici ricevevano sistematicamente, ed alle quali bisognava dare persino priorità (attività *inbound*).

La Corte ha poi aggiunto che i progetti inseriti nei contratti stipulati non possedevano i requisiti previsti dalla legge per poterli ritenere validi, non essendo collegati al conseguimento di un risultato finale ma consistendo ►



piuttosto in un vero e proprio elenco specifico di compiti da svolgere per il recupero dei crediti nei confronti di clienti. Il ricorso in Cassazione, da parte della società, viene fondato su cinque motivi: i principali su cui si soffermano gli Ermellini sono il motivo temporale e il motivo probatorio. Sul motivo temporale, viene sottolineato che la Corte di appello aveva dichiarato la nullità dei contratti a progetto sulla base di elementi chiesti dalla L. n. 92/2012 che era entrata in vigore successivamente alla sottoscrizione dei contratti. Sussistenza nei contratti degli elementi richiesti dalla normativa vigente *ratione temporis*. E relativo al motivo probatorio, viene indicato che la Corte di appello ha ritenuto la sussistenza della subordinazione sulla base di criteri errati. Gli altri motivi sono attinenti al calcolo delle differenze retributive riconosciute dai giudici di appello con riferimento ad un livello e ad un orario *full time*, senza verifica dell'effettivo orario svolto dalle lavoratrici.

I ricorsi vengono rigettati dagli Ermellini. Viene specificato che la Corte territoriale, pur avendo fatto erroneo riferimento, in una parte della motivazione, alla violazione del comma 1 dell'art. 61, D.lgs. n. 276 del 2003 nella formulazione successiva alla modifica introdotta dall'art. 24-bis c.7, del D.l. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla L. n. 134/2012, inapplicabile *ratione temporis*, non ha risolto la controversia sulla base della disciplina ivi contenuta, esplicitamente ritenuta non operante nei casi in contesa, piuttosto considerando i contratti stipulati nel 2009 da entrambe le lavoratrici alla stregua delle ordinarie regole che all'epoca disciplinavano il contratto a progetto, stabilendo i requisiti della specificità del progetto, dell'autonomia della gestione del collaboratore e del suo collegamento funzionale con un determinato risultato finale. In ogni caso, la Corte di appello, in un passaggio della sentenza impugnata, ha ritenuto acclarato che "l'attività svolta dalle lavoratrici, così come accertata in corso di causa, connota i caratteri della subordinazione", evidenziando una serie di elementi sintomatici della mede-

sima e la mancanza di "correlazione tra i contratti a progetto stipulati con le lavoratrici e l'attività concretamente svolta da costoro".

Tanto in coerenza sia con le richieste formulate dalle lavoratrici con l'atto introduttivo dei giudizi rispettivamente azionati, volti comunque all'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, negato invece dal primo giudice, sia con l'istruttoria testimoniale espletata in grado di appello, tesa evidentemente ad accertare la concreta fattualità dei rapporti in contenzioso in difformità da quanto previsto nei contratti stipulati e che non avrebbe avuto necessità in presenza di un vizio formale genetico dei contratti per difetto di specificità dei progetti. Ciò posto, ogni altra doglianza contenuta nelle censure in esame pretende un sindacato sui plurimi indici sintomatici della subordinazione al di fuori dei limiti del controllo di legittimità.

I Giudici d'appello, con apprezzamenti ineluttabilmente di merito, hanno ritenuto che le prove raccolte inducessero a ritenere dimostrato che le lavoratrici non solo erano stabilmente inserite nell'organizzazione aziendale, rispettando un orario di lavoro e giustificando ritardi e assenze, ma che, nel compimento delle prestazioni, erano assoggettate ad un penetrante ed assiduo controllo della committente, la quale non si limitava a fornire direttive generiche, ma si spingeva a fornire loro gli elenchi dei destinatari delle chiamate e prescrizioni di dettaglio sul da farsi; per di più imponendo compiti che esulavano anche da quanto previsto dal contratto, comprendendo anche l'attività c.d. *in-bound*, alla quale "bisognava dare persino priorità". La Corte territoriale ha espressamente ritenuto - "in ogni caso" - di condividere detti conteggi in quanto "riflettono parametri corretti e sono stati redatti seguendo giusti criteri di calcolo", con autonoma *ratio decidendi* non specificamente e adeguatamente censurata col motivo in esame. Relativamente alla contestazione sulle somme da erogarsi, sostengono gli Ermellini che, anche le critiche ai parametri e ►



ai criteri di calcolo mediante i quali si è giunti alla quantificazione delle somme dovute im-

plicano apprezzamenti di merito che esorbitano dal controllo di legittimità di Cassazione.

## ARGOMENTO

## L'indennità supplementare corrisposta al dirigente industriale in caso di licenziamento ingiustificato non ha natura retributiva

Cass., sez. Lavoro, 5 ottobre 2025, n. 3229

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

**A**ncora una volta la Cassazione si pronuncia sull'assoggettamento a contributi dell'indennità supplementare erogata ad un dirigente in caso di licenziamento secondo quanto previsto dal CCNL Dirigenti industria. L'Inps aveva emesso un avviso di addebito nei confronti di una società per € 78.419,63, sostenendo che il datore di lavoro dovesse versare i contributi previdenziali sull'indennità supplementare corrisposta a un dirigente licenziato illegittimamente.

La Corte d'Appello di Torino aveva annullato l'avviso, ritenendo che l'indennità supplementare (prevista dagli artt. 19 e 22 del CCNL Dirigenti industria) avesse natura risarcitoria e non retributiva, e quindi non fosse imponibile ai fini contributivi.

L'Inps ha impugnato la decisione, sostenendo che tale indennità, compensando la perdita di retribuzione derivante dall'illegittimo recesso, dovesse comunque essere assoggettata a contribuzione.

Il ragionamento della Cassazione nel disconoscere le pretese dell'Inps inizia con chiarire che, sebbene in ambito fiscale anche somme risarcitorie possano concorrere alla formazione del reddito (es. art. 6 TUIR, D.P.R. n. 917/1986),

nel piano contributivo l'imponibile riguarda solo le somme aventi natura retributiva, ossia collegate alla prestazione lavorativa.

Un'erogazione è imponibile solo se è causalmente collegata al rapporto di lavoro e costituisce utilità corrispettiva per l'attività svolta o da svolgere. Sono escluse, invece, le somme aventi causa autonoma, come quelle derivanti da responsabilità del datore di lavoro (art. 12, L. n. 153/1969). Confermando quindi i precedenti giurisprudenziali la Corte chiarisce: sono considerate imponibili: indennità sostitutiva del riposo settimanale o ferie, della mensa, del mancato preavviso. Sono escluse invece dall'imponibile: somme per demansionamento, indennità sostitutiva della reintegrazione, risarcimento *ex art.* 8, L. n. 604/1966.

Poiché l'indennità supplementare è un istituto di fonte contrattuale collettiva, volto a risarcire il dirigente per un licenziamento ingiustificato, con funzione sanzionatoria e punitiva verso il datore di lavoro, non è connessa alla prestazione lavorativa né destinata a compensare una mancata retribuzione, ma a risarcire il pregiudizio derivante dall'atto illecito del datore; pertanto, non entra nella base imponibile previdenziale.

## ARGOMENTO

## Procedure di licenziamento per GMO: la cessazione del rapporto di lavoro può essere retroattiva?

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 11 settembre 2025, n. 24993

AUTORE  
**ALICE PATTONIERI**  
Consulente del Lavoro in Milano

**L**a pronuncia analizzata in questa sede vede come parte in causa una società che, in data 22/01/2019, comunicava ad un proprio dipendente il licenziamento per

giustificato motivo oggettivo, avviando la relativa procedura di conciliazione prevista dalla normativa.

Durante l'*iter* della conciliazione, il dipen- ➤



dente veniva collocato in ferie dietro scelta dell'azienda, espressa ed unilaterale, fino al giorno 08/02/2019 quando, nel pomeriggio, veniva esperito il tentativo di conciliazione con esito negativo. Di conseguenza, in data 09/02/2019, il datore di lavoro comunicava il licenziamento con decorrenza retroattiva dal 08/02/2019 e con esonero del preavviso. Il lavoratore riceveva la comunicazione di licenziamento soltanto in data 11/02/2019.

La mattina dello stesso 08/02/2019 (dunque, prima che fosse esperito il tentativo di conciliazione) il lavoratore presentava all'Inps domanda di congedo straordinario biennale per poter assistere la madre disabile. L'Inps rigettava il congedo sostenendo che, al momento della richiesta, il rapporto di lavoro non fosse più in essere. Pertanto, il lavoratore procedeva ad impugnare il licenziamento, chiedendo che venisse spostata la data di cessazione all'11/02/2019 (giorno in cui l'interessato era venuto a conoscenza del provvedimento rescissorio) e che i suoi effetti avessero luogo solo alla scadenza del congedo biennale (06/02/2021).

Con la pronuncia in analisi, la Corte di Cassazione ribalta la decisione dei primi due gradi di giudizio, che avevano accolto le ragioni della società, secondo cui il licenziamento per GMO avrebbe prodotto effetti retroattivi sin dal giorno della comunicazione di avvio dell'*iter* di conciliazione (dunque, nel caso di specie, dal 22/01/2019). Le uniche eccezioni al sistema della retroattività del preavviso sarebbero state alcune delle fattispecie tutelate dal D.lgs. n. 151/2001, ossia casi di maternità e paternità. Sarebbe rimasta esclusa da queste ultime la casistica del congedo straordinario biennale.

La Suprema Corte, cassando la sentenza di appello, coglie l'occasione per chiarire alcuni punti fondamentali relativi alla disciplina del

licenziamento per GMO, in particolare la procedura del licenziamento per GMO che consiste in una fattispecie complessa e suddivisibile in tre fasi, ossia: la prima fase, comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento e contestuale avvio del tentativo di conciliazione; la seconda fase, svolgimento dell'*iter* conciliativo. La terza fase, ossia la comunicazione al lavoratore dell'effettivo licenziamento, alla quale si farebbe accesso solo in caso di esito negativo del tentativo di conciliazione. Nonostante la Cassazione riconosca che il licenziamento acquisisca rilevanza giuridica retroattivamente dalla prima fase stabilisce che, diversamente, il concreto effetto estintivo del rapporto di lavoro può verificarsi retroattivamente solo se escluso il periodo di preavviso lavorato, ipotesi che comunque prevede il pagamento della relativa indennità al dipendente.

Secondo la Corte, il periodo di ferie imposte al lavoratore fino al giorno 08/02/2019 doveva essere considerato come "preavviso lavorato". Anche se il dipendente non stava svolgendo attivamente la sua attività in quelle giornate essendo in ferie, era comunque considerato "a disposizione" dell'azienda. Dunque, la retroattività del licenziamento comunicata al lavoratore nella lettera datata 09/02/2019 è stata ritenuta dalla Corte "*tamquam non esset*" e il rapporto di lavoro proseguiva a tutto l'08/02 incluso.

Tale interpretazione doveva essere prediletta rispetto alle altre, in quanto comportava una derogabilità in *melius* a favore del lavoratore in termini di conservazione o, quantomeno, di prosecuzione del rapporto di lavoro. Posticipando la data dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, infatti, permetteva la prosecuzione anche solo per pochi giorni in più del rapporto stesso.