



## ARGOMENTO

## Accertamento del diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli e condanna al pagamento della indennità di disoccupazione agricola: esclusione

Cass., sez.  
Lavoro,  
24 ottobre  
2025 n. 28320

AUTORE  
**DANIELA  
STOCHINO**  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

**A**lcuni lavoratori agricoli ricorrono al Tribunale di Gela assumendo il proprio diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli e richiedendo in esito alla cessazione del rapporto di lavoro la condanna dell'Inps al riconoscimento in loro favore dell'indennità di disoccupazione. Il Tribunale di Gela rigettava la domanda e analogamente la Corte d'appello di Caltanissetta rigettava il gravame.

Veniva quindi investita della questione la Corte di Cassazione la quale con la propria ordinanza in commento ribadiva un principio di diritto già stabilito dalla Suprema Corte in materia di collaborazione familiare: **anche laddove la presunzione di gratuità delle prestazioni lavorative fra persone legate da vincoli di parentela o affinità debba essere esclusa per il difetto della convivenza degli interessati, non opera ipso iure una presunzione di contrario contenuto!** Ciò indica che **l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, con i relativi diritti derivanti da tale rapporto, deve essere dimostrato con prova precisa e rigorosa rispetto a tutti**

**gli elementi costitutivi, specialmente quelli imprescindibili dell'onerosità e della subordinazione.**

I giudici di merito di Gela e di Caltanissetta, in applicazione di tale principio, hanno reputato non raggiunto nel caso specifico tale onere probatorio ed, essendo preclusa la possibilità alla Corte di Cassazione di sindacare su tale argomentazione, il motivo veniva dichiarato dalla stessa quale "inammissibile".

Con il secondo motivo di impugnazione i ricorrenti lamentavano l'omesso esame di un fatto decisivo avuto riguardo alla rilevanza probatoria da attribuirsi alle dichiarazioni rese da un teste: anche tale motivo è stato dichiarato inammissibile dalla Corte atteso la presenza della **"doppia conforme"**.

La "doppia conforme" si verifica quando una sentenza di appello conferma in modo sostanzialmente identico (in diritto e in fatto) quella di primo grado, basandosi sulla stessa ricostruzione dei fatti. Questo limita fortemente la possibilità di ricorrere in Cassazione per contestare la ricostruzione dei fatti e la valuta- ➤



zione delle prove. Se si presenta un ricorso, la Corte di Cassazione non può riesaminare le prove, ma si limiterà a verificare la corretta applicazione delle norme di diritto, e la Corte

può dichiarare il ricorso inammissibile se i motivi non sono sufficientemente specifici. La Corte di Cassazione ha quindi rigettato il ricorso proposto dai lavoratori.

## ARGOMENTO

## Riconoscimento della responsabilità datoriale, non per mobbing ma per mancata vigilanza sulle condotte di straining

Cass., sez. Lavoro, 16 ottobre 2025, n. 27685

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

**L**a vicenda prende avvio da una richiesta di risarcimento di danno per *mobbing* presentata dal lavoratore alla società datrice di lavoro, che viene riconosciuta in primo grado. Il lavoratore lamenta nei suoi confronti una condotta di *mobbing* sulla base di quattro punti in particolare: 1) l'essere stato il lavoratore costretto a terminare giornalmente la prestazione dopo un decennio in cui gli era consentito di terminarla in anticipo; 2) l'avergli imposto mansioni inferiori senza per altro formarlo alle medesime; 3) il non aver tenuto conto dei problemi di salute manifesti da cui il lavoratore era afflitto richiedendogli comunque di presenziare al lavoro, senza neppure apprestare alcun particolare ausilio; 4) l'aver permesso che le tendenze sessuali del ricorrente divenissero in più ripetute occasioni argomento di ludibrio sul luogo di lavoro. La Corte di appello, esaminate le condotte datoriali, aveva ritenuto il comportamento legittimo in quanto conforme agli accordi aziendali sottoscritti, considerando che chiedere, in occasione del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, al lavoratore di svolgere per intero la prestazione lavorativa non integrava in alcun modo un atteggiamento persecutorio. Sui motivi successivi adottati dal lavoratore, il giudice di appello: escludeva parimenti l'illegittimità di tale condotta demansionatoria, atteso che le mansioni, in linea con l'inquadramento contrattuale erano assolutamente prevalenti; che il complessivo comportamento addebitato alla società, non assumeva i connotati del disegno persecutorio diretto ad emarginare il lavoratore, ben potendo essere ascritto a

mera negligenza datoriale; che non risultavano elementi sufficienti sulla frequenza delle frasi di ludibrio, e quindi sul requisito della "sistematicità" e che le stesse non sempre erano poste in essere alla presenza del lavoratore. Dall'analisi dei fatti non emergeva dunque, secondo il giudice territoriale, un oggettivo intento persecutorio, e risultava chiara l'assenza della natura mobbizzante degli altre tre comportamenti posti a fondamento della decisione del giudice di primo grado.

Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il lavoratore con tre motivi; ha resistito l'intimata società con controricorso. Con Il primo motivo formulato ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., violazione ovvero falsa o comunque erronea applicazione dell'art. 2087 c.c., atteso che il giudice d'appello, pur avendo ravvisato l'illiceità e nocività di condotte perpetrate da preposto aziendale nei riguardi del ricorrente odierno, ha escluso la responsabilità risarcitoria datoriale per la mancanza di configurazione di un disegno vessatorio intenzionale del datore di lavoro, senza vagliare la chiara responsabilità datoriale in ordine alla violazione degli obblighi di preservazione della condizione di salubrità e serenità delle condizioni di lavoro, a prescindere dalla sussistenza di un intento di vessazione sistematica. Nell'illustrazione del motivo si osserva che, anche allorché non si ravvisi la configurazione di un intento persecutorio sistematico del datore di lavoro, questi incorre nella responsabilità per violazione degli obblighi di protezione sanciti dall'art. 2087 c.c. al ➤



lorché non abbia dato luogo alla vigilanza e agli interventi utili ad evitare e a reprimere gli eventi e i comportamenti che abbiano determinato condizioni di aggravio psicologico, a carico del prestatore, della condizione di lavoro e dell'inserimento nell'ambiente lavorativo; si rileva come la stessa sentenza d'appello riconosca, "con riguardo alle condotte di umiliante scherno patite dal ricorrente", che esse siano censurabili e addirittura suscettibili di rilevare in ambito disciplinare per il preposto aziendale che le aveva compiute e che, inoltre, l'utilizzazione del ricorrente, nonostante la sua condizione di patologia fisica incontroversa, per il sollevamento di carichi di documenti e per la raccolta degli stessi dal pavimento, nella sede della stanza in cui si svolgeva la sua prestazione prevalente, fosse da ascrivere a "negligenza datoriale" e che incombeva sulla società datrice di lavoro l'obbligo, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 2087 cit., di vigilare circa le modalità e condizioni di svolgimento del lavoro. Con il secondo motivo, il lavoratore asseriva la nullità della valutazione del giudice del gravame che aveva valutato come uniche condotte vessatorie quelle direttamente perpetrate dal preposto senza considerare l'illegittimità, accertata con statuizione non impugnata, della valutazione negativa di professionalità attribuita al lavoratore, in ragione dell'assegnazione di mansioni complete senza l'apprestamento delle dovute istruzioni e preparazione. Con il terzo motivo, formulato ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c., denunciava la violazione ovvero falsa o comunque erronea applicazione dell'art. 2103 c.c., in relazione all'art. 1375 c.c., atteso che il giudice d'appello aveva ritenuto legittima l'imposizione al lavoratore dello svolgimento di mansioni per un limitatissimo periodo temporale giornaliero, in sede, grandemente distante da quella di espletamento delle mansioni prevalenti, oltre che dalla sua abitazione, omettendo dunque di vagliare la necessaria conformità del potere organizzativo datoriale rispetto ai canoni di correttezza nella esecuzione e conduzione del rapporto. Investiti dell'analisi delle motivazioni, gli Ermellini riconoscono fondato il primo motivo

e assorbiti dal primo i secondi. Sostengono infatti che le nozioni di *mobbing*, così come quella di *straining*, hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici, venendo comunemente utilizzate per comodità di sintesi espressiva; nella sostanza servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro. In particolare, l'elemento qualificante della fattispecie ascrivibile alla nozione di *mobbing* va ricercato nel soggettivo intento persecutorio che avvince la pluralità delle condotte pregiudizievoli attuate nei confronti della vittima, a prescindere dalla legittimità o illegittimità dei singoli atti.

Anche laddove non si riscontri il carattere della continuità e della pluralità delle azioni vessatorie o le stesse siano comunque limitate nel numero può comunque giustificarsi la pretesa risarcitoria ex art. 2087 c.c. nel caso in cui si accerti che le condotte datoriali inadempienti risultino comunque produttive di danno all'integrità psico-fisica del lavoratore. È l'ipotesi qualificata anche in giurisprudenza come *straining*: una forma attenuata di *mobbing*, nella quale non si riscontra la continuità delle azioni vessatorie, in quanto la condotta nociva può realizzarsi anche con una unica azione isolata o, comunque, con più azioni prive di continuità che determinino, con efficienza causale, una situazione di stress lavorativo causa di gravi disturbi psico-somatici o anche psico-fisici o psichici. Secondo gli Ermellini, è comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute e ciò secondo le regole generali sugli obblighi risarcitori conseguenti a responsabilità contrattuale (artt. 1218 e 1223 c.c.); si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi ►



di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili. Pertanto, pur avendo la Corte territoriale escluso l'esistenza del c.d. *mobbing* lavorativo, in difetto di un oggettivo intento persecutorio, al fine di emarginare il lavoratore, tuttavia ha trascurato di considerare che ciò non è sufficiente ad escludere l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per i danni alla persona subiti dal lavoratore a causa di un inadempimento degli obblighi datoriali, che non tenevano in adeguata considerazione le condizioni di salute del lavoratore ed imputabili a "negligenza datoriale", così come condotte, consumate in ambito lavorativo, "decisamente censurabili e disciplinarmente sanzionabili di cui veniva fatto oggetto il lavoratore".

In caso di accertata insussistenza dell'ipotesi di *mobbing* in ambito lavorativo, il giudice del merito deve comunque accertare se, sulla base dei medesimi fatti allegati a sostegno della domanda, sussista un'ipotesi di responsabilità del datore di lavoro per non avere adottato tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, erano possibili e necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, fermo restando che grava su quest'ultimo l'onere della prova della sussistenza del danno e del nesso causale tra l'ambiente di lavoro e il danno, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le misure necessarie atte ad evitarlo.

## ARGOMENTO

## Onere probatorio sull'accomodamento ragionevole e illegittimità del licenziamento

Cass., sez. Lavoro  
18 agosto 2025, n. 23481

AUTORE  
PATRIZIA MASI  
Consulente del Lavoro  
in Milano

**U**n autista addetto alla consegna, ritiro e trasporto di plichi e colli viene licenziato dalla propria azienda poiché, a seguito di un infortunio, risultava idoneo alla mansione.

In primo grado, il Tribunale aveva rigettato la domanda del lavoratore, ritenendo legittimo il licenziamento, poiché le mansioni ritenute essenziali non potevano essere svolte per la limitazione fisica.

La Corte di appello di Roma riforma la sentenza di primo grado e dichiara illegittimo il licenziamento poiché il lavoratore era stato reso idoneo alla mansione ma con la limitazione per sollevamento colli di peso superiore ai 15 kg e, pertanto, il recesso sarebbe stato evitabile mediante l'applicazione di un adattamento ragionevole tale da porre il lavoratore in condizione di parità rispetto ad un dipendente con piena capacità lavorativa (ad esempio, il supporto di un collega "*jolly*"). Ordina pertanto la reintegra e condanna la società al risarcimento del danno, corrispondente all'ultima retribuzione di riferimento per il TFR dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra oltre al versamento dei contributi.

La società propone ricorso in Cassazione con cinque motivi così sintetizzabili; violazione di norme processuali, arbitraria attribuzione di necessità di un "*corriere jolly*" che affiancasse quotidianamente il lavoratore, mancata valutazione dei costi e della sostenibilità economica degli adattamenti richiesti e la mancata verifica preliminare della natura della disabilità al fine di valutare la ricorrenza del suo carattere duraturo. In particolare, la società sostiene l'indisponibilità della figura del "*corriere jolly*".

Preso atto dei motivi, la Cassazione precisa che il ricorso non può trovare accoglimento in quanto, secondo consolidata giurisprudenza, è il datore di lavoro che deve dimostrare, anche solo attraverso indizi o atti preparatori, di aver realmente compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare un accomodamento ragionevole per evitare il licenziamento, valutando ogni possibile soluzione. Può anche provare che le alternative ipotizzabili fossero irragionevoli o eccessivamente onerose. Nel caso concreto, però, non è emersa alcuna prova in allegazione che la società abbia svolto valutazioni o tentativi in questa direzione; non è certo sufficiente per ➤





il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario *repêchage*. Neppure è emerso che abbia compiuto alcuno sforzo per individuare una soluzione, valutando anche eventua-

li modifiche organizzative ragionevoli che permettessero al lavoratore di restare in servizio.

Per questi motivi la Corte rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese di lite.

## ARGOMENTO

## La retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie deve comprendere qualsiasi importo correlato allo status professionale

Cass.,  
sez. Lavoro,  
12 ottobre  
2025, n. 27250

AUTORE  
ANGELA  
LAVAZZA  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

Un dipendente con qualifica di capotreno, “*Train Manager*”, si è rivolto al Tribunale di Milano per ottenere la condanna della società al pagamento delle differenze retributive maturate nel periodo da gennaio 2013 a dicembre 2021, derivanti dall’inclusione, nella base di calcolo della retribuzione per ferie, dell’indennità di permanenza a bordo, di riserva, di servizio al di fuori del distretto, di efficientamento e delle provvigioni.

Il Tribunale dichiarava nullo e pertanto inammissibile il ricorso per la mancata individuazione dell’oggetto della domanda e dell’indicazione dei fatti posti a suo fondamento.

La Corte di appello, invece, accoglie integralmente la pretesa del lavoratore, affermando che le indennità che percepisce il lavoratore sono intrinsecamente collegate alla prestazione lavorativa del capo treno.

Avverso tale sentenza, la società propone ricorso per Cassazione.

La Suprema Corte ha più volte affermato che la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie subisce la decisiva influenza dell’interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea, la quale ha precisato come l’espressione “ferie annuali retribuite” faccia riferimento al fatto che per la durata delle ferie, deve essere mantenuta la retribuzione che il lavoratore percepisce in via ordinaria.

I principi di tale indirizzo giurisprudenziale

sono necessari per assicurare, a livello retributivo, una situazione sostanzialmente equiparabile a quella ordinaria del lavoratore nei periodi di lavoro, rilevando che una diminuzione della retribuzione può essere idonea a dissuadere il lavoratore dall’esercitare il diritto alle ferie, in contrasto con le prescrizioni del diritto dell’Unione Europea.

La retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali deve comprendere qualsiasi importo che si pone in rapporto di collegamento all’esecuzione delle mansioni e che sia collegato allo *status* personale e professionale del lavoratore. Infatti, diversamente, qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo, che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un’efficace tutela della loro salute e sicurezza.

Nel caso in specie, è necessario accertare il nesso intrinseco tra l’elemento retributivo e l’espletamento delle mansioni affidate e se l’importo economico si ponga in rapporto di collegamento funzionale con l’esecuzione delle mansioni e sia correlato allo *status* personale e professionale del lavoratore.

Nell’interpretare le norme collettive che regolano i vari istituti e indennità, di cui è stata chiesta l’inclusione nella retribuzione feriale, è necessario tenere conto delle finalità della direttiva europea, recepita dal legislatore italiano, di assicurare un compenso che non ►



possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale.

La retribuzione delle ferie annuali deve essere calcolata, in linea di principio, in modo tale da coincidere con la retribuzione ordinaria del lavoratore. L'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto e quando la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite è inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso rischia di essere indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite poiché an-

drebbe a percepire una retribuzione inferiore.

In conclusione, conformemente all'interpretazione della giurisprudenza dell'Unione Europea e di legittimità delle norme collettive che regolano gli istituti di cui è stata chiesta l'inclusione nella retribuzione feriale, le doglianze della società devono essere rigettate, poiché la pronuncia impugnata si pone in linea con le finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, di assicurare nel periodo feriale un compenso che non possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale.

La Suprema Corte rigetta il ricorso.

#### ARGOMENTO

## Infortunio sul lavoro del socio di cooperativa: a quali attività si estende la copertura assicurativa?

Cass.,  
Ordinanza  
sez. Lavoro,  
10 ottobre 2025,  
n. 27152

AUTORE  
ALICE PATTONIERI  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

Un socio di cooperativa vedeva le sue richieste rigettate sia nel giudizio di primo grado dal Tribunale di Napoli, sia in sede d'appello. Questi richiedeva il riconoscimento del proprio diritto alla percezione dell'indennità per inabilità temporanea e dell'indennizzo per inabilità permanente, a seguito di un infortunio occorso sul luogo di lavoro.

La Corte d'appello era giunta alla conclusione di rigettare il gravame del socio, in quanto non riteneva che l'infortunio si fosse verificato durante l'espletamento della sua attività lavorativa e che, dunque, mancasse il requisito dell'occasione di lavoro. In particolare, l'attività svolta dal socio in questione al verificarsi dell'infortunio non poteva considerarsi in connessione con le sue mansioni lavorative in quanto non consisteva in un'attività prettamente manuale bensì di sopralluogo.

Il socio, dunque, procedeva con il ricorso presso la Corte di Cassazione la quale ribaltava le precedenti pronunce e accoglieva le richieste

del socio. Essa coglieva, inoltre, l'occasione per fornire una particolare interpretazione dell'art. 4, n. 7, D.P.R. n. 1124 del 1965, nel punto in cui statuisce che i soci di cooperativa e di ogni altro tipo di società devono essere assoggettati all'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro solo qualora prestino attività manuale. L'interpretazione della Suprema Corte considerava come assicurabili non solo le mansioni del socio rigorosamente manuali ma anche tutte le attività che fossero ritenute strumentali e funzionali all'espletamento di quelle manuali, qualora insorgesse il rischio tutelato dalla copertura assicurativa e poste le finalità protettive di quest'ultima verso situazioni di bisogno.

La Corte, quindi, giungeva alla conclusione che le attività di sopralluogo svolte dal socio che avevano portato all'infortunio fossero da considerarsi prodromiche e strumentali allo svolgimento della sua attività materiale, pertanto meritevoli di tutela assicurativa da parte dell'ente preposto.