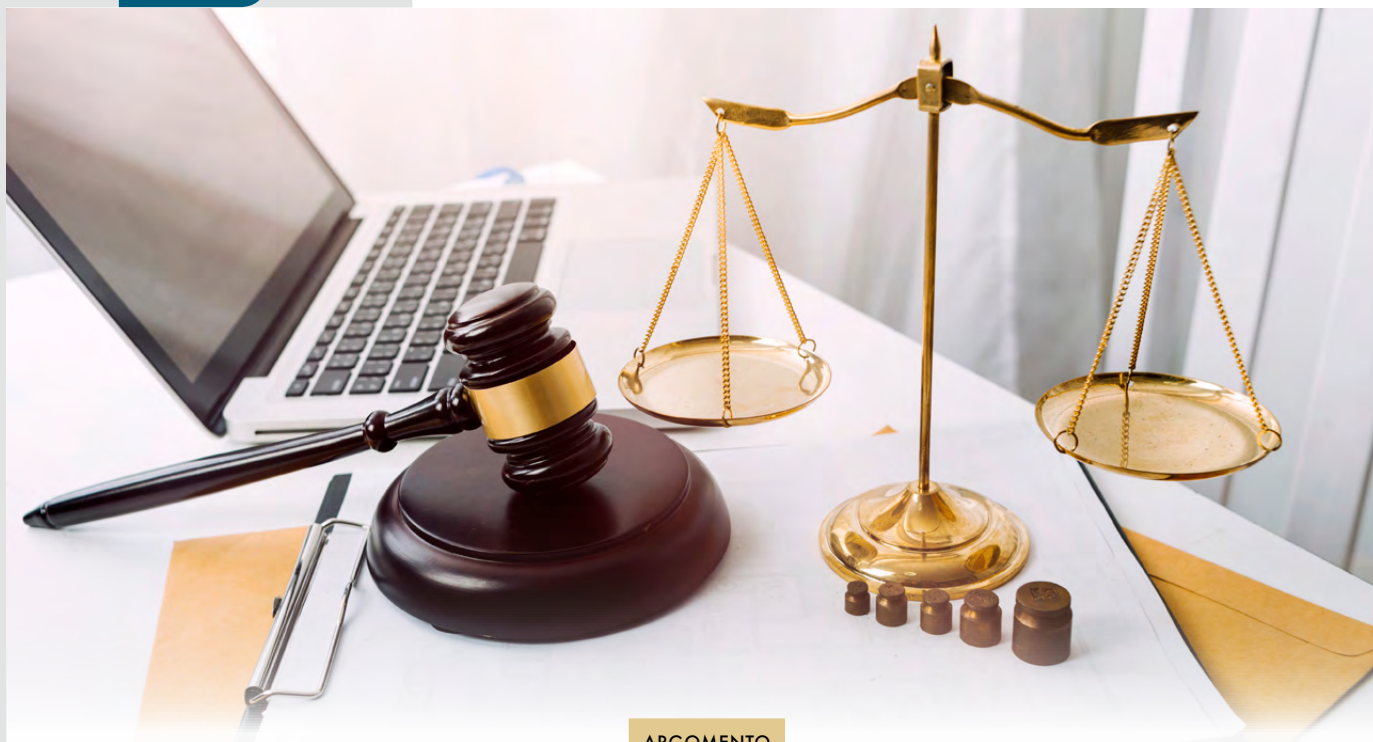




ARGOMENTO

RAPPORTO DI LAVORO "IN NERO": DETERMINAZIONE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E CALCOLO DIFFERENZE RETRIBUTIVE

Cass., Sez. Lavoro,
24 novembre
2025, n. 30823

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano

Una lavoratrice aveva svolto per oltre vent'anni mansioni di segretaria presso uno studio professionale senza formale assunzione. Il Tribunale aveva riconosciuto che tra le parti si era instaurato un rapporto di lavoro subordinato e liquidato le differenze retributive in oltre 125.000 euro. A seguito di ricorso del datore di lavoro la Corte d'appello di Roma aveva confermato la subordinazione ma ridotto gli importi, escludendo l'applicazione diretta del CCNL Studi Professionali inquadramento di 4 livello, utilizzando lo stesso solo in via parametrica *ex art. 36 Cost.* (con esclusione degli straordinari ed elementi accessori al minimo contrattuale). Entrambe le parti ricorrono quindi per Cassazione (ricorso principale del datore sulla qualificazione del rapporto di lavoro, sull'applicazione del CCNL degli Studi Professionali a cui lo stesso non aveva mai fatto riferimento, e sulla rivalutazione delle prove presentate; ricorso incidentale della lavoratrice in merito alla discriminazione retributive in base al sesso, sul calcolo del "netto" corrisposto con diritto alla "lordizzazione" degli importi).

Il ricorso del datore di lavoro viene integralmente rigettato.

La qualificazione del rapporto come subordinato è accertamento di fatto riservato al giudice di merito, se fondato su indici tipici (continuità, eterodirezione, orario, compenso predeterminato, uso di mezzi del datore). Cosa avvenuta in sede di merito e quindi non censurabile in Cassazione. Inoltre, corretta la scelta della Corte d'appello di usare il CCNL solo come parametro per la retribuzione sufficiente *ex art. 36 Cost.*, anche senza adesione del datore di lavoro al CCNL richiamato per i calcoli. Inammissibili, infine, le censure volte a ottenere una rivalutazione delle prove. Sul ricorso incidentale della lavoratrice la Corte fa alcuni distinguo interessanti. Innanzitutto, non vi è discriminazione di genere: se non ci sono elementi portati durante i giudizi di merito. Infatti, la Corte afferma il principio che la diversità di trattamento retributivo nel lavoro privato non integra di per sé discriminazione di genere, salvo violazione della sufficienza costituzionale.

In secondo luogo, è errato calcolare le differenze di un rapporto di lavoro "in nero" senza effettuazione di ritenute previdenziali e fiscali con il criterio della "lordizzazione del netto" a ►



favore della lavoratrice. Se il datore di lavoro nega il rapporto subordinato e non prova di aver operato trattenute fiscali/previdenziali, le somme pagate vanno considerate al lordo. E le differenze retributive spettano quindi al lordo di ogni ritenuta.

Infine, la Corte afferma che nel nostro sistema non vi è alcun automatismo tra la mancata prova del licenziamento e la presunzione di dimissioni. Se il datore eccepisce le dimissioni, l'onere

della prova grava su di lui. In mancanza di prova di un valido atto estintivo, il rapporto deve considerarsi giuridicamente proseguito, con diritto della lavoratrice al risarcimento del danno da *mora credendi* dalla messa in mora.

Pertanto, la Corte cassa la sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'appello di Lecce, in diversa composizione, anche per la definizione delle spese.

ARGOMENTO

LA CONDOTTA EXTRALAVORATIVA ILLECITA È SUSCETTIBILE DI RILIEVO DISCIPLINATE, ANCHE DI CARATTERE ESPULSIVO

Cass., sez. Lavoro,
12 novembre
2025, n. 29836

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

Un lavoratore propone ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di appello di Bologna, che aveva condiviso la decisione del Tribunale di Modena, di ritenere legittimo il licenziamento intimatogli per giusta causa. L'addebito al lavoratore era relativo alla sussistenza in casa di sostanze stupefacenti (8kg tra cocaina e marijuana) e di 7.000 euro. Tale condotta ha portato al licenziamento in quanto molto grave e incidente sull'immagine aziendale e sul vincolo fiduciario.

In sede di valutazione, la Suprema corte ritiene infondato il ricorso, rilevando che la Corte di appello, sul presupposto che il dipendente fosse imputato di reati di detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti, per i quali era stato arrestato e sottoposto alla misura cautelare degli arresti domiciliari, abbia ravvisato la giusta causa di licenziamento "in relazione all'incidenza della descritta condotta extralavorativa, la cui gravità è stata valutata tenendo conto, in aggiunta, anche dell'eco avuta dalla notizia in ambito locale e di pregressi precedenti disciplinari, sulla funzionalità del rapporto di lavoro e sul rapporto di fiducia intercorrente tra le parti".

La Suprema corte sottolinea che, in tal modo,

i giudici di appello si sono uniformati ai principi già enunciati dalla Suprema corte stessa: la condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma, anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso. Tali condotte, ove caratterizzate da gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva.

Nel caso in specie, a fronte degli illeciti penali addebitati al lavoratore e da questi ammessi, la valutazione compiuta dai giudici di merito risponde ai canoni giurisprudenziali di definizione della "giusta causa" e della "proporzionalità della misura espulsiva", avendo la sentenza impugnata valutato la gravità della condotta illecita per il suo carattere evidentemente doloso, con conseguente idoneità a ledere definitivamente la fiducia nella persona del lavoratore. La valutazione espressa dai giudici di appello risulta pertanto conforme e coerente con i principi enunciati dalla Suprema corte e pertanto il ricorso viene rigettato.



È ANTISINDACALE L'ELENCO DI ADEMPIMENTI PROCEDURALI, DATI DAL DATORE DI LAVORO, AL FINE DI REGOLARE LE ATTIVITÀ DEI LAVORATORI PRIMA DELLO SCIOPERO

Cass., sez. Lavoro,
11 novembre
2025, n. 29740

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

E' qualificata come condotta antisindacale la condotta del datore di lavoro che introduce una serie di adempimenti di servizio obbligatori che il lavoratore deve effettuare anteriormente l'inizio dello sciopero e che di conseguenza risultino cooptanti.

È a questo assunto che perviene la Corte Suprema, confermando il giudizio della Corte di Appello di Firenze.

Il giudice dell'appello infatti conferma la pronuncia di condotta antisindacale adottata dal giudice di primo grado nei confronti di una società di riscossione che aveva adottato delle procedure specifiche per il personale di esazione da adottare prima dello sciopero, per salvaguardare l'incasso. Tali disposizioni erano infatti relative agli adempimenti anteriori all'inizio dello sciopero, ed erano imposte agli esattori sotto forma di procedure varie (di durata variabile da 15 a 60 minuti), la cui osservanza inevitabilmente imponeva di avere già anticipato la decisione di aderire allo sciopero per tutto il tempo necessario al loro adempimento, cosicché era pacifico che un esattore non potesse decidere in modo istantaneo se aderire ad uno sciopero qualora, nel tempo precedente, non avesse già realizzato tutti gli adempimenti imposti dalle disposizioni di servizio in esame.

Ricorre per Cassazione della sentenza l'azienda datrice di lavoro, con motivo principale sostenendo la "violazione e falsa applicazione degli artt. 40 e 41 Cost.. L'azienda criticava diffusamente la sentenza impugnata sostenendo che la scelta di aderire allo sciopero non poteva essere illimitata nel tempo, e che la Corte territoriale non aveva considerato l'esigenza di tutelare il patrimonio aziendale (in particolare la perdita degli incassi raccolti dall'esattore prima della partecipazione allo sciopero), e che solo a seguito dello svolgimento delle attività poste a salvaguardia di

detto patrimonio si rendeva palese la scelta relativa all'adesione allo sciopero.

Gli Ermellini ritengono infondato tale motivo. Riconoscono infatti il principio secondo cui la garanzia costituzionale del diritto di sciopero non priva il datore di lavoro del potere organizzativo, né lo priva della possibilità di cercare, di fronte allo sciopero dei propri dipendenti, soluzioni idonee a limitare il danno materiale derivante all'astensione dal lavoro ed è quindi legittimo che possa servirsi di mezzi legali che consentano di attenuare gli effetti lesivi e di minimizzare le perdite economiche indotte dall'agitazione sindacale; tuttavia è pur sempre necessario che i mezzi adottati non incidano sull'esercizio del diritto di sciopero. E riconoscono altresì corretta la valutazione dei giudici del merito quando in concreto ritengono che le disposizioni organizzative diramate dal datore di lavoro abbiano inciso sul libero esercizio del diritto di sciopero nella titolarità di ciascun dipendente addetto a mansioni di esazione; sia laddove siano risultate idonee a comprimere la indiscutibile facoltà del lavoratore di scegliere se aderire o meno all'astensione sino all'inizio della medesima, attraverso la previsione di una procedura da intraprendere inevitabilmente prima, sia prescrivendo ulteriori incombenze da espletare dopo l'inizio dell'astensione proclamata, così imponendo un'attività lavorativa senza retribuzione in contraddizione con l'essenza stessa dello sciopero. Il tutto assistito, poi, dalla forza intimidatrice della comminatoria di sanzioni disciplinari nel caso di violazione di dette procedure. Ciò che viene indicato come illecito, sottolineano gli Ermellini, è ciò che appare idoneo a pregiudicare irreparabilmente non la produzione, ma la produttività dell'azienda, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica, ►



ovvero comporti la distruzione o una duratura inutilizzabilità degli impianti, con pericolo per l'impresa come organizzazione istituzionale, non come mera organizzazione gestionale, con compromissione dell'interesse generale alla preservazione dei livelli di occupazione.

Accertato che la valutazione del danno eventuale viene condotta caso per caso dal giudice, in relazione alle concrete modalità di esercizio del diritto di sciopero ed ai parimenti concreti pregiudizi o pericoli cui vengono esposti gli impianti produttivi (ovvero il diritto alla vita o all'incolumità e all'integrità delle persone) la Suprema Corte rileva che nella specie in valutazione, i giudici del doppio grado di merito hanno plausibilmente escluso

una tale potenzialità lesiva della produttività della società nello sciopero dei casellanti, anche in difetto di allegazione e prova che si trattasse di accorgimenti destinati a preservare "l'attitudine strutturale e funzionale a riprendere a pieno l'attività di impresa una volta esaurita l'astensione", e che neanche la parte ricorrente confuta adeguatamente siffatta valutazione. Inoltre, si censura un'argomentazione per nulla decisiva nell'impianto motivazionale della pronuncia gravata, che non sta certo nella mancata dimostrazione, da parte della società, di alternative praticabili rispetto agli adempimenti imposti agli esattori già in sciopero, quanto piuttosto nell'aver prescritto procedure incidenti sull'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito.