



ARGOMENTO

## MATERNITÀ: IL DIRITTO ALL'INDENNITÀ PER L'ASTENSIONE ANTICIPATA RICHIEDE UN PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO FORMALMENTE CORRETTO

Cass., sez. Lavoro, 12 dicembre 2025, n. 32433

**AUTORE**  
ANGELA  
LAVAZZA  
Consulente del Lavoro  
in Milano

La vicenda riguarda una lavoratrice che aveva beneficiato dell'indennità di maternità per l'interdizione anticipata dal lavoro fino al 30 dicembre 2015, in forza di un provvedimento emesso dalla competente autorità amministrativa. Alla scadenza di tale periodo, però, l'autorità non aveva rinnovato l'interdizione, determinando un vuoto nella copertura economica: dal 1° gennaio al 16 febbraio 2016 – data di inizio della maternità obbligatoria – la lavoratrice non aveva ricevuto alcuna indennità. A rendere la situazione ancora più complessa si aggiungeva la dinamica del rapporto di lavoro: il contratto della lavoratrice era giunto a termine il 30 dicembre 2015 e la dipendente era stata poi riassunta il 4 gennaio 2016, generando un ulteriore interrogativo sulla continuità del diritto alla prestazione economica. Su questo punto era intervenuta la Corte d'Appello di Bologna che aveva escluso che la scadenza del contratto potesse, di per sé, far venir meno il diritto dell'assicurata all'indennità. Secondo i giudici, trattandosi di diritti soggettivi, il provvedimento amministrativo rilevava solo in via incidentale. La Corte ha stabilito che la lavoratrice avesse diritto a continuare a percepire

l'indennità anche nel periodo privo di rinnovo amministrativo. I giudici hanno richiamato l'articolo 24 del D.lgs. n. 151/2001, che prevede il prolungamento del trattamento economico di maternità anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta alla cessazione dell'attività aziendale, qualora tale evento si verifichi all'interno dei periodi di maternità disciplinati dall'articolo 17 dello stesso decreto. In altre parole, il mancato rinnovo dell'interdizione e la temporanea cessazione del rapporto non possono privare la lavoratrice della tutela economica riconosciuta dalla legge, che resta garantita a prescindere dagli ostacoli formali frapposti dall'amministrazione o dalle vicende contrattuali. Nel ricorso presentato dall'Inps, la Cassazione ricorda come l'interdizione anticipata dal lavoro per le lavoratrici in gravidanza è concessa dalla Direzione territoriale del lavoro o dall'Asl per motivi specifici e deve essere disposta entro sette giorni dalla richiesta. Si tratta di un diritto pieno, ma subordinato alla verifica dei requisiti da parte dell'autorità competente. Nel caso in esame, l'astensione non poteva estendersi oltre la durata del contratto: il congedo autorizzato non avrebbe in- ➤



fatti potuto superare il 30 dicembre 2015, data di scadenza del rapporto. L'autorizzazione non sarebbe dunque potuta valere per un periodo successivo, non avendo l'autorità competente emesso la necessaria autorizzazione. Inoltre, non vi è alcuna disposizione nor-

mativa che riconosca alla lavoratrice il diritto all'astensione anticipata dal lavoro di durata obbligatoria sino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria per maternità. In conclusione, il ricorso dell'Inps viene accolto e la sentenza impugnata cassata.

## ARGOMENTO

## CONFERMATO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER RIPETUTE ASSENZE, CHE NON POSTULA CORRETTAMENTE LA VICENDA IN CASSAZIONE

La vicenda prende avvio dal licenziamento comminato dalla Regione Campania al dipendente con funzioni assegnate all'Unità Operativa Dirigenziale Genio Civile di Avellino. Il lavoratore impugnava il licenziamento intimatogli dal datore di lavoro per ripetute assenze dal luogo di lavoro, accompagnate da false attestazioni di presenza, e lamentava inoltre il mancato rispetto del termine previsto, a pena di decadenza, per la conclusione del procedimento disciplinare. Inoltre, negava anche la sussistenza della giusta causa per la ritenuta violazione dei criteri di proporzionalità e gradualità delle sanzioni, nonché del principio di parità di trattamento. Il ricorso veniva respinto sia in primo che in secondo grado di giudizio, e si arrivava quindi alla Cassazione.

Tra i motivi del ricorso agli Ermellini, ribaditi dal lavoratore, *in primis* si elenca la violazione del termine per la conclusione del procedimento, atteso che l'*iter* procedimentale si era concluso quattro giorni dopo l'intervenuta scadenza del termine perentorio di chiusura del procedimento, sostenendo che il *dies a quo* per il calcolo di detti termini andava individuato nel 6 settembre 2021 o al più tardi al 26 ottobre 2021. Come secondo motivo si deduce la nullità della sentenza per violazione del principio di specificità della contestazione e lesione del diritto di difesa, del giusto processo e del procedimento, con il terzo motivo si lamenta l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio: il ricorrente lamenta infatti che la Corte d'Appello non ha considerato che l'estinzione del procedimento penale per esito positivo della messa alla prova avrebbe dovuto indurre a ritenere non provata

la sussistenza dei fatti contestati, in virtù della mancata allegazione di elementi probatori sufficienti a dimostrare che gli allontanamenti contestati fossero avvenuti senza autorizzazione e che integrassero una falsa attestazione di presenza in servizio. Con il quarto motivo si denuncia la violazione dei principi di proporzionalità e di buona fede e con un quinto motivo si deduce la violazione del principio di pregiudizialità penale. Il ricorrente si duole che la Corte d'Appello abbia erroneamente escluso la necessità di sospendere il procedimento disciplinare in attesa della definizione del processo penale, sebbene la contestazione fosse basata esclusivamente su atti di indagine penale non corroborati dal dibattimento.

Gli Ermellini giudicano il primo motivo inammissibile. Sottolineano infatti che solitamente, il ricorso per cassazione, pur non dovendo necessariamente contenere una parte relativa alla esposizione dei fatti strutturata come premessa autonoma e distinta rispetto ai motivi, debba almeno offrire nella trattazione dei motivi di impugnazione, elementi tali da consentire una cognizione chiara e completa non solo dei fatti che hanno ingenerato la lite, ma anche delle varie vicende del processo e delle posizioni eventualmente particolari dei vari soggetti che vi hanno partecipato, in modo che si possa di tutto ciò avere conoscenza esclusivamente dal ricorso medesimo, senza necessità di avvalersi di ulteriori elementi o atti, ivi compresa la sentenza impugnata. Ciò posto, è da rilevarsi come il ricorso presentato dal lavoratore non rispetti l'onere di esposizione dei fatti di causa nella misura in cui non ►

Cass., sez. Lavoro, 15 dicembre 2025, n. 32655

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



ricostruisce le fasi del procedimento disciplinare, al fine di fornire alla Suprema Corte gli elementi necessari per valutare la fondatezza delle censure e, in particolar modo, dell'eccepita violazione dei termini del procedimento stesso. Inoltre, il motivo è del tutto privo del requisito della specifica indicazione degli atti sui quali la censura si fonda considerato che gli stessi non risultano trascritti, ma neppure in alcun modo sintetizzati nel loro contenuto, al fine di poterne valutare la congruenza rispetto alla eccepita decadenza dal potere disciplinare. Ulteriore profilo di inammissibilità è ravvisato nel fatto che il motivo non riporta per estratto il contenuto della pronuncia di primo grado, condivisa dalla Corte di Appello che ha operato in motivazione un rinvio *per relationem* alla stessa: dove la sentenza di appello sia motivata *per relationem* alla pronuncia di primo grado, al fine di ritenere assolto l'onere *ex art 366, n.6, c.p.c.* occorre che la censura identifichi il tenore della motivazione del primo giudice specificamente condivisa dal giudice di appello, nonché le critiche ad essa mosse con l'atto di gravame, che è necessario individuare per evidenziare che, con la resa motivazione, il giudice di secondo grado ha, in realtà, eluso i suoi doveri motivazionali. Anche il secondo motivo è inammissibile. Con la proposizione del ricorso per Cassazione il ricorrente non può rimettere in discussione, contrapponendone uno difforme, l'apprezzamento in fatto dei giudici del merito, tratto dall'analisi degli elementi di valutazione disponibili ed in sé coerente, poiché l'apprezzamento dei fatti e delle prove è sottratto al sindacato di legittimità, dal momento che nell'ambito di detto sindacato, non è conferito il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice di merito.

Infine, non è pertinente il richiamo alla pronuncia della Cassazione secondo cui in tema di procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, la valutazione in ordine alla specificità della contestazione deve essere compiuta verificando se la stessa offra le indicazio-

ni necessarie ed essenziali per individuare i fatti addebitati, prescindendo dai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale e valorizzando l'idoneità dell'atto a soddisfare il diritto di difesa dell'incolpato; a tal fine, il rinvio *per relationem* a fonti esterne è consentito solo qualora riguardi atti dei quali il dipendente incolpato abbia già conoscenza, restando irrilevante, per superare la genericità della contestazione, che il dipendente stesso abbia esercitato il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. Anche il terzo motivo è inammissibile per l'assenza di decisività del fatto costituito dalla estinzione del reato per esito positivo della messa in prova, che non impedisce la autonoma valutazione in sede disciplinare dei fatti contestati al lavoratore. Il quarto motivo è giudicato infondato alla luce del principio di diritto enunciato dalla Cassazione secondo cui nell'impiego pubblico contrattualizzato, pur nella diversità che caratterizza il potere disciplinare rispetto a quello del datore di lavoro privato, dal divieto di automatismi espulsivi nonché dal principio, di carattere generale, secondo cui la sanzione deve essere proporzionata a tutti gli elementi oggettivi e soggettivi dell'illecito, discende che, così come accade nel settore privato, la sola circostanza che per lo stesso addebito ad altro lavoratore sia stata inflitta una sanzione conservativa, di per sé non rende illegittimo il recesso, poiché l'apparente diversità di trattamento può trovare giustificazione nella valorizzazione di elementi che attengono agli aspetti soggettivi e non a quelli oggettivi della condotta. Infine, il quinto ed ultimo motivo è manifestamente infondato alla luce del chiaro disposto dell'art. 55 *ter* del D.lgs. n. 165/2001. Al riguardo, viene richiamato il principio secondo cui in materia di pubblico impiego contrattualizzato, la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di quello penale costituisce facoltà discrezionale attribuita alla PA, il cui esercizio, peraltro, non obbliga quest'ultima ad attendere la conclusione del processo penale con sentenza irrevocabile, potendo riprendere il procedimento disciplinare allorquando ritenga che gli elementi successivamente acquisiti consentano la decisione.



## LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO PER CONTESTAZIONE GENERICA: CONFERMATA L'ILLEGITTIMITÀ

Cass., sez.  
Lavoro,  
05 gennaio  
2026, n. 238

**AUTORE**  
LUCIANA MARI  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

La pronuncia in esame si inserisce nel consolidato orientamento giurisprudenziale in materia di procedimento disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, ribadendo la centralità del requisito di specificità della contestazione ai fini della validità dell'intero iter sanzionatorio.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Catania, in riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato a un dipendente comunale, rilevando la nullità della contestazione per genericità, in quanto priva dell'indicazione concreta dei fatti addebitati e, pertanto, lesiva del diritto di difesa dell'incolpato. Il giudice di merito aveva altresì escluso, in via subordinata, la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta contestata, riconducibile, almeno in parte, all'esercizio del diritto di denuncia.

La Corte di Cassazione, investita del ricorso dell'ente datoriale, ha dichiarato l'impugnazione inammissibile, ritenendo i motivi articolati inidonei a censurare la *ratio decidendi* della sentenza impugnata e diretti, piuttosto, a sollecitare un non consentito riesame del merito.

In particolare, la Suprema Corte ha ribadito che:

- la contestazione disciplinare deve necessariamente contenere la puntuale individuazio-

ne dei fatti materiali addebitati, non essendo sufficiente il mero rinvio "*per relationem*" a fonti esterne, ove queste non siano già conosciute dal dipendente;

- la genericità della contestazione determina un vizio insanabile del procedimento disciplinare, con conseguente illegittimità della sanzione irrogata;

- il sindacato di legittimità non può estendersi alla rivalutazione degli accertamenti di fatto compiuti dal giudice di merito.

La Corte ha altresì ritenuto infondate le ulteriori censure relative alla presunta violazione della normativa in materia di protezione dei dati personali e alla gravità della condotta contestata, evidenziando come tali profili fossero stati adeguatamente scrutinati dal giudice di appello.

Di rilievo è, infine, l'affermazione secondo cui la mera infondatezza della denuncia non è di per sé idonea a dimostrarne il carattere calunnioso, né la consapevolezza dell'incolpato circa l'insussistenza dei fatti denunciati.

La decisione conferma, dunque, l'orientamento volto a garantire un elevato standard di tutela del diritto di difesa nel procedimento disciplinare, ponendo un rigoroso onere di specificazione a carico dell'amministrazione procedente e delimitando, al contempo, l'ambito del controllo esercitabile in sede di legittimità.