



ARGOMENTO

## RICLASSIFICAZIONE INPS DELL'AZIENDA E TUTELA PREVIDENZIALE DEL LAVORATORE AGRICOLO: ESCLUSA LA RETROATTIVITÀ DEL NUOVO INQUADRAMENTO

Cass., sez. Lavoro,  
25 febbraio  
2026, n. 4304

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

Il Tribunale di Salerno ha accolto la domanda proposta da una lavoratrice volta ad ottenere la reiscrizione negli elenchi bracciantili per il periodo in cui aveva svolto attività agricola alle dipendenze di una società inquadrata in settore diverso da quello agricolo, e ciò in applicazione dell'art. 6 del D.l. n. 92/79 che "... consente alle aziende inquadrare in settori diversi da quello agricolo di pagare la contribuzione agricola per quei dipendenti effettivamente addetti alle mansioni agricole". L'Inps impugnava tale decisione ma la Corte d'Appello di Salerno rigettava l'appello sancendo che, ai sensi dell'art. 3, comma 8 della L. n. 335/1995 non sussisteva alcun obbligo in capo al datore di lavoro di informare l'Ente con apposita dichiarazione preventiva della variazione di inquadramento a seguito del mutamento dell'attività svolta. Affermava quindi la Corte sussistere in capo all'Inps l'obbligo di corrispondere alla lavoratrice l'indennità di disoccupazione perché in tali anni l'azienda era classificata come agricola e solo successi-

vamente era stata inquadrata come azienda industriale.

L'Inps proponeva ricorso per cassazione lamentando violazione di legge (art. 360, comma 3 c.p.c.) nella parte in cui la Corte d'Appello ha sostenuto l'irretroattività della riclassificazione dell'attività aziendale.

La Corte di Cassazione ha **respinto il ricorso** aderendo all'orientamento oramai consolidato secondo il quale "la regola generale è quella per cui i provvedimenti dell'Inps di variazione della classificazione non hanno efficacia retroattiva e producono i loro effetti dal periodo di paga alla data di notifica del provvedimento di variazione. La retroattività è prevista solo nell'ipotesi di inquadramento iniziale errato, e ciò in quanto deriverebbe dalle inesatte dichiarazioni del datore di lavoro."

Tale orientamento è in linea con la *ratio* della norma che vuole comunque favorire la certezza nel rapporto contributivo.



## INFORTUNIO SUL LAVORO IN REGIME DI DISTACCO: RESPONSABILITÀ ESCLUSIVA DEL DISTACCATARIO

Cass., sez.  
Lavoro,  
25 gennaio  
2026 n.1633

**AUTORE**  
PATRIZIA MASI  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano

Un lavoratore dipendente di una società ha subito un infortunio sul lavoro il 29 settembre 2011, mentre era distaccato presso un'altra società. L'evento ha dato luogo a una condanna in sede penale ed è stato riconosciuto anche dall'Inail. Il datore di lavoro, in proprio e quale legale rappresentante delle società coinvolte, ha adito il Tribunale per accertare l'operatività delle polizze assicurative contro gli infortuni. Nel giudizio, il lavoratore ha proposto domanda riconvenzionale chiedendo il risarcimento del danno differenziale, fondando la pretesa sulla violazione degli obblighi di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. e della normativa speciale.

Il Tribunale ha accolto la domanda riconvenzionale e ha condannato in solido i convenuti al risarcimento del danno differenziale. Ha rigettato la domanda relativa alla copertura assicurativa, ritenendo da un lato che la società datrice di lavoro non fosse responsabile dell'infortunio e, dall'altro, che la polizza della società utilizzatrice fosse sospesa per mancato pagamento del premio, ai sensi dell'art. 1901 c.c..

La Corte d'Appello ha rigettato il gravame. Ha dichiarato inammissibile la domanda nuova proposta nei confronti delle assicurazioni e ha confermato nel merito la responsabilità esclusiva della società distaccataria. Tale responsabilità è stata individuata in base alla violazione degli obblighi di sicurezza previsti dall'art. 2087 c.c., nonché dagli artt. 18 e 3, comma 6, D.lgs. n. 81/2008, che attribuiscono al distaccatario gli obblighi di prevenzione e protezione.

La Corte ha evidenziato la manomissione dei dispositivi di sicurezza della macchina e la mancanza di adeguata vigilanza. Ha inoltre escluso qualsiasi concorso di colpa del lavoro-

re ai sensi dell'art. 1227 c.c., ritenendo che la sua condotta non fosse abnorme. Infine, ha confermato la non operatività della polizza assicurativa, sospesa per mancato pagamento del premio *ex art.* 1901 c.c., senza che il pagamento tardivo potesse produrre effetti retroattivi. I ricorrenti hanno proposto quattro motivi. Hanno contestato l'inammissibilità della domanda nei confronti delle assicurazioni, l'attribuzione della responsabilità esclusiva alla società distaccataria, l'esclusione del concorso di colpa del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c., la quantificazione del danno e l'esclusione della garanzia assicurativa. Hanno inoltre richiamato la disciplina del distacco di cui all'art. 30, D.lgs. n. 276/2003, sostenendo che anche il distaccante dovesse rispondere dell'infortunio.

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso. Ha dichiarato inammissibili o infondati tutti i motivi, confermando la corretta applicazione dell'art. 2087 c.c. e della normativa antinfortunistica, in particolare degli artt. 18 e 3, comma 6, D.lgs. n. 81/2008, che pongono a carico del distaccatario gli obblighi di sicurezza durante l'esecuzione della prestazione.

Ha ribadito che, pur permanendo in capo al distaccante alcuni obblighi informativi ai sensi dell'art. 30, D.lgs. n. 276/2003, la responsabilità dell'infortunio ricade sul soggetto che utilizza concretamente la prestazione lavorativa. Ha confermato l'esclusione del concorso di colpa del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c. e la legittimità della sospensione della copertura assicurativa *ex art.* 1901 c.c..

La Corte ha quindi confermato integralmente la decisione di merito e ha condannato i ricorrenti alle spese.



## TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA: NECESSARIA LA PREESISTENZA DELL'ENTITÀ ORGANIZZATIVA OLTRE ALL'AUTONOMIA FUNZIONALE

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 12 marzo 2026, n. 5705

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

L'ordinanza in commento si inserisce nel solco della consolidata giurisprudenza di legittimità in materia di trasferimento di ramo d'azienda, offrendo un'ulteriore precisazione in ordine ai requisiti richiesti dall'art. 2112 c.c. La vicenda trae origine dall'impugnazione, da parte di alcuni lavoratori, del trasferimento di un ramo d'azienda disposto tra due società, ritenuto nullo dal Tribunale di Roma per difetto dei presupposti di legge, con conseguente ordine di ripristino dei rapporti di lavoro in capo alla cedente. In riforma della decisione di primo grado, la Corte d'Appello aveva invece escluso la necessità del requisito della preesistenza del ramo trasferito, ritenendo sufficiente la sussistenza dell'autonomia funzionale al momento della cessione.

Investita della questione, la Corte di Cassazione censura tale impostazione, riaffermando un orientamento ormai consolidato secondo cui, ai fini della configurabilità di un legittimo trasferimento di ramo d'azienda, non è sufficiente che l'entità trasferita sia dotata di autonomia funzionale al momento della cessione, ma è altresì necessario che essa sia preesistente rispetto al trasferimento.

La Suprema Corte chiarisce che l'autonomia funzionale - intesa come capacità del complesso organizzato di beni e risorse di perseguire uno specifico obiettivo produttivo con mezzi propri - deve essere letta in stretta connessione con il requisito della preesistenza, il quale implica che il ramo costituisca un'articolazione già esistente dell'impresa cedente e non una struttura creata *ad hoc* in vista della cessione. Tale interpretazione si pone in linea non solo con precedenti arresti della stessa Corte, ma anche con la giurisprudenza della

Corte di Giustizia dell'Unione europea, che valorizza il requisito della conservazione dell'identità dell'entità economica trasferita. Nel censurare la decisione della Corte territoriale, la Cassazione evidenzia come l'erronea esclusione del requisito della preesistenza abbia viziato l'intero *iter* argomentativo, in quanto l'accertamento era stato condotto limitatamente al momento della cessione, senza verificare l'effettiva esistenza di un'entità produttiva autonoma anteriormente al trasferimento. Sotto altro profilo, la Corte ribadisce il principio di continuità e stabilità degli orientamenti giurisprudenziali, sottolineando come eventuali mutamenti interpretativi debbano essere sorretti da ragioni particolarmente rilevanti, nella specie non ravvisabili.

Quanto al ricorso incidentale della società, volto a far valere una presunta carenza di interesse ad agire dei lavoratori in ragione della proposizione di un diverso giudizio, la Corte ne dispone il rigetto, riaffermando che le vicende successive relative a rapporti instaurati con il cessionario non incidono sull'interesse dei lavoratori a contestare la legittimità del trasferimento.

In conclusione, l'ordinanza in esame consolida il principio secondo cui, in tema di trasferimento di ramo d'azienda, l'autonomia funzionale dell'entità trasferita deve necessariamente accompagnarsi alla sua preesistenza, non essendo configurabile un legittimo trasferimento in presenza di articolazioni organizzative costituite in funzione meramente strumentale all'operazione traslativa. Ne consegue la cassazione della sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'Appello, chiamata a riesaminare la fattispecie alla luce dei principi enunciati.



## LICENZIAMENTO IN TEMA DI CODATORIALITÀ: OBBLIGAZIONE SOLIDALE E COMPUTO DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA TUTELA

Cass., sez. Lavoro, 7 gennaio 2026 n. 336

**AUTORE**  
RICCARDO BELLOCCHIO  
Consulente del Lavoro

**L**a controversia riguarda un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) in presenza di codatorialità tra più società con risvolti sulla validità della forma scritta, la tutela reintegratoria vs indennitaria per il requisito dimensionale (art. 18 Stat. Lav.)

La lavoratrice è impiegata in un contesto di codatorialità tra tre società. Il licenziamento è intimato per iscritto solo dalla società formale. La lavoratrice ricorre in tribunale, il quale accerta l'assenza di GMO e riconosce la reintegrazione + 12 mensilità, in quanto il requisito dimensionale viene calcolato su tutte le società e quindi condanna tutte le società in solido. La società propone appello e la Corte territoriale riforma la sentenza confermando la codatorialità ma esclude la reintegra e riconosce solo la riassunzione o 4 mensilità di risarcimento (tutela indennitaria).

La lavoratrice quindi ricorre in cassazione per la violazione dell'art. 18 Stat. Lav., in quanto il licenziamento era stato formulato da un solo datore di lavoro e non da tutte e tre e sottolineando un errore sul requisito dimensionale svolto dalla Corte d'Appello nell'aver escluso il computo unitario dei dipendenti tra tutte e tre le società e non solo da quella da cui aveva ricevuto la comunicazione di licenziamento.

La Cassazione riforma la sentenza e afferma i seguenti principi. In caso di codatorialità esiste un unico rapporto di lavoro plurisoggettivo (codatorialità) e le obbligazioni sono solidali (art. 1292 c.c.). Quindi il licenziamento è un unico atto e produce effetti verso tutti i codatori con la conseguenza che la comunicazione scritta di un solo datore è sufficiente ad interrompere il rapporto, senza una comunicazione scritta da ciascun datore.

Secondariamente, in caso di codatorialità esiste un centro unico di imputazione economica per cui il requisito dimensionale va valutato sull'intero complesso aziendale sommando i dipendenti delle società interessate in quanto la tutela del lavoratore non può essere ridotta per effetto della frammentazione societaria. Di conseguenza è possibile l'applicazione della tutela reale (reintegra) invece di quella indennitaria come prevista dalla Corte d'Appello.

Questa ordinanza è rilevante perché rafforza la tutela nei gruppi di imprese e impedisce le frammentazioni "difensive" dell'organico aziendale chiarendo che la codatorialità comporta una responsabilità piena e unitaria di tutti i codatori anche per l'applicazione delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70).

## DOVUTA L'INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO AL DATORE DI LAVORO DA PARTE DELL'AGENTE CHE RECEDE DAL RAPPORTO

Cass., sez. Lavoro, 20 gennaio 2026, n. 1244

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

**L**a vicenda prende avvio sulla causa introdotta dalla società datrice di lavoro nei confronti dell'agente G., per la richiesta presentata dalla società di ottenere il pagamento dell'indennità di mancato preavviso, e la richiesta presentata dall'agente di ottenere invece il riconoscimento di indennità di fine

rapporto, premi e provvigioni non pagategli dalla società.

Il giudice di secondo grado, in parziale riforma della sentenza emessa dal tribunale di Palermo, ha rigettato la domanda riconvenzionale volta al rimborso del residuo di provvigioni pregresse e del sistema premiante proposta dall'agente ►



G. con la memoria di primo grado, ed ha confermato nel resto la sentenza impugnata relativamente alla mancanza di una giusta causa di recesso dell'agente dal contratto.

La Corte d'Appello, a fondamento della decisione, ha ritenuto condivisibile l'analisi del tribunale in ordine alle contestazioni dei presupposti riferiti alla giusta causa del recesso dal rapporto di agenzia con la conseguenza che non solo era dovuta alla banca l'indennità di mancato preavviso, ma che tutte le domande proposte in via riconvenzionale dal G., le quali presupponevano variamente l'accertamento della giusta causa del recesso del medesimo, dovevano essere rigettate. Analizzati i fatti che avevano determinato il recesso dell'agente dal rapporto contrattuale, la Corte ha ribadito che mancavano gli estremi della giusta causa intesa come inadempimento di notevole gravità ed ha richiamato a conferma la giurisprudenza di legittimità. Ricorre contro la sentenza in Cassazione l'agente per due motivi, ai quali resiste il datore.

Gli Ermellini analizzano dunque il primo motivo, in cui l'agente deduce l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti in relazione alla violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato di cui all'art. 112 c.p.c. e in relazione all'art. 360, n. 3) c.p.c.

Con tale motivo si sostiene che la Corte d'Appello, facendo proprie le argomentazioni proposte dal tribunale in ordine alle contestazioni riferibili alla giusta causa del recesso dal rapporto di agenzia, aveva erroneamente ritenuto che tutte le condotte illecite, lamentate dall'odierno esponente in primo grado e reiterate con l'appello, non costituissero giusta causa di recesso. Secondo il ricorrente la Corte, da una parte, aveva dato atto dell'orientamento della Corte di cassazione secondo cui il recesso dell'agente è giustificato anche per fatti di minore consistenza rispetto a quelli richiesti per i rapporti di lavoro subordinato e, dall'altro lato, aveva poi ritenuto non sussistente nel caso di specie la giustificazione del

recesso per circostanze attribuibili alla proponente. La Corte d'Appello aveva erroneamente sminuito gli episodi contestati definendo episodi semmai riferibili a irregolarità procedurali, espressione di un disservizio e/o cattiva gestione del rapporto correntizio, mentre sostiene l'agente che quelli che la Corte d'Appello si era limitata a qualificare come contatti leciti fra la proponente e i clienti del promotore, andavano configurati, invece, certamente, come condotte illecite ostacolanti il normale svolgimento del rapporto di agenzia. Secondo la Suprema corte, tuttavia, il primo motivo deve essere disatteso e dichiarato inammissibile, in quanto, aldilà dell'apparente rubrica, esso sostanzialmente mira ad una rivisitazione degli accertamenti di merito e dei fatti sottesi alla valutazione della insussistenza della giusta causa di recesso dell'agente che la Corte di merito ha effettuato motivatamente ed in conformità alla giurisprudenza della Corte medesima. Sotto l'apparente deduzione di *error in procedendo o in iudicando*, denunciano vizi relativi all'accertamento dei fatti, alla valutazione delle prove ed alla individuazione delle circostanze di fatto rilevanti ai fini della decisione che la Corte ha effettuato motivatamente valutando le emergenze probatorie prodotte dalle parti, sottoponendole al proprio prudente e discrezionale vaglio critico.

Fatta salva l'omessa valutazione di un fatto decisivo, il potere di selezionare e valutare le prove idonee ai fini della dimostrazione del fatto appartiene al giudice di merito e non può essere sindacato in questa sede di legittimità. Nel rapporto di agenzia, la regola dettata dall'art. 2119 c.c. deve essere applicata tenendo conto della diversa natura del rapporto rispetto a quello di lavoro subordinato nonché della diversa capacità di resistenza che le parti possono avere nell'economia complessiva dello stesso; in tale ambito, il giudizio circa la sussistenza, nel caso concreto, di una giusta causa di recesso deve essere compiuto dal giudice di merito, tenendo conto delle complessive dimensioni economiche del contratto e ►



dell'incidenza dell'inadempimento sull'equilibrio contrattuale, assumendo rilievo, in proposito, solo la sussistenza di un inadempimento colpevole e di non scarsa importanza che leda in misura considerevole l'interesse dell'agente, tanto da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Gli Ermellini analizzano poi il secondo motivo del ricorso, con cui si sostiene che, risultando ampiamente provata già nel procedimento di primo grado la grave violazione dell'obbligo della proponente di comportarsi secondo buona fede e correttezza e dell'obbligo di pagare le provvigioni dovute all'agente, la Corte d'Appello avrebbe dovuto ritenere pienamente giustificato il recesso dell'agente, comunque riferibile a circostanze imputabili alla proponente e, conseguentemente, rigettare la domanda della banca ed accogliere le domande riconvenzionali dell'odierno ricorrente. Questo secondo motivo presenta profili di

infondatezza e profili di inammissibilità laddove deduce la violazione dell'art. 115 c.p.c. in contrasto con l'insegnamento nomofilattico che, a proposito di tale norma, indica che la violazione "può essere dedotta come vizio di legittimità solo denunciando che il giudice ha dichiarato espressamente di non dover osservare la regola contenuta nella norma, ovvero ha giudicato sulla base di prove non introdotte dalle parti, ma disposte di sua iniziativa fuori dei poteri officiosi riconosciutigli, e non anche che il medesimo, nel valutare le prove proposte dalle parti, ha attribuito maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre". Il motivo difetta di specificità in ordine alla non contestazione, laddove non trascrive le rispettive difese allo scopo di dimostrare che i fatti dedotti in ordine al sistema premiante non sarebbero stati contestati. Pertanto, sulla base delle precedenti considerazioni il ricorso in oggetto deve essere quindi complessivamente rigettato.

#### ARGOMENTO

### QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER I GIORNI DI FERIE

La Corte di Appello di Napoli mette un punto fermo su un tema molto discusso: nel calcolo della retribuzione durante le ferie devono rientrare anche alcune voci spesso considerate "accessorie". Parliamo dell'indennità perequativa e compensativa, del buono pasto e dell'indennità di turno. Il tentativo del datore di lavoro di escluderle non ha convinto i giudici, che hanno dato ragione al lavoratore. Secondo la Corte, queste indennità non sono elementi marginali, ma parti integranti dello stipendio. In particolare, l'indennità perequativa e quella compensativa sono strettamente legate alle attività che il lavoratore svolge quotidianamente: proprio per questo devono continuare a essere riconosciute anche quando si è in ferie. Stesso discorso per il *ticket* mensa, che i giudici hanno ritenuto

collegato alle modalità concrete di lavoro. La decisione si inserisce in un filone ormai consolidato della giurisprudenza che richiama i principi del diritto europeo: durante le ferie il lavoratore deve percepire una retribuzione piena, sostanzialmente equivalente a quella ordinaria. Un orientamento che punta a evitare che il lavoratore sia penalizzato economicamente proprio quando esercita il suo diritto al riposo. Infine, un passaggio interessante riguarda i permessi per le festività soppresse. Secondo la Cassazione, queste giornate possono essere assimilate alle ferie: se utilizzate come tali, seguono le stesse regole, anche sul piano retributivo. In altre parole, niente esclusioni o trattamenti ridotti: anche in questi casi deve essere garantita la stessa logica di piena tutela economica. Il ricorso viene rigettato.

Cass., sez. Lavoro, 6 marzo 2026, n. 5051

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



## DECADENZA DALLA NASpI: RAPPORTO TRA COMUNICAZIONE INIZIO ATTIVITÀ E DOMANDA DI PRESTAZIONE

Cass.,  
Ordinanza  
Sez. lavoro,  
17 marzo  
2026, n. 6182

**AUTORE**  
GIORGIO  
PEZZONI  
Consulente  
del Lavoro  
in Milano  
e Chiavari

La controversia riguardava la legittimità della decadenza dalla NASpI nei confronti di un lavoratore autonomo che aveva iniziato un'attività professionale il 1° gennaio 2021 e aveva presentato domanda di NASpI l'8 gennaio 2021, comunicando contestualmente all'Inps l'avvio dell'attività e un reddito presunto pari a Euro 4.000,00.

Successivamente, nel luglio 2021, il lavoratore aveva rettificato la dichiarazione indicando un reddito presunto maggiore, pari a Euro 10.130,00.

L'Inps sosteneva che la comunicazione dell'attività autonoma avrebbe dovuto precedere la domanda di NASpI e che, pertanto, il lavoratore fosse decaduto dal diritto all'indennità già dal primo semestre del 2021.

La Cassazione ha rigettato il ricorso dell'Inps, confermando che la decadenza prevista dall'art. 11 del D.lgs. n. 22/2015 opera esclusivamente nei casi di omessa comunicazione dell'attività lavorativa autonoma entro il termine di 30 giorni previsto dall'art. 10 del medesimo decreto. Secondo la Corte, non è necessario che la co-

municazione preceda la domanda di NASpI: ciò che rileva è il rispetto del termine temporale decorrente dall'inizio dell'attività lavorativa.

Nel caso concreto, il lavoratore aveva effettuato la comunicazione entro pochi giorni dall'avvio dell'attività e contestualmente alla domanda di NASpI, rispettando pienamente il termine di legge.

La Corte ha precisato che non occorre che la comunicazione preceda la domanda di NASpI, rilevando invece il rispetto del termine di 30 giorni dall'inizio dell'attività. Ha inoltre richiamato il principio secondo cui "in caso di attività lavorativa preesistente dalla domanda di NASpI, il termine di 30 giorni decorre proprio dalla domanda di NASpI", termine "assolutamente rispettato nel caso di specie ove si ebbe una contestualità tra domanda di NASpI e denuncia della nuova attività lavorativa". È stato infine precisato che il superamento del limite reddituale può incidere sul mantenimento del beneficio per i periodi successivi, ma non determina automaticamente la decadenza retroattiva in assenza di omissioni comunicative.