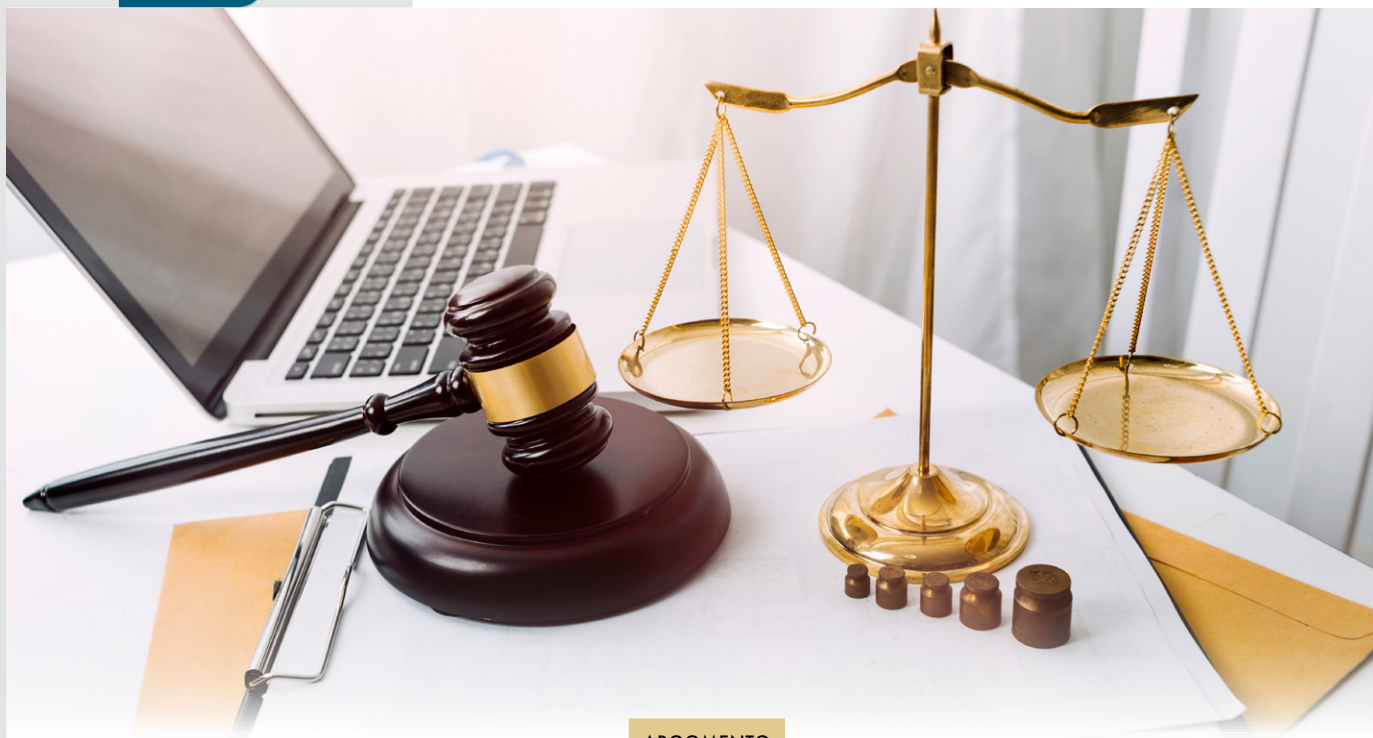




ARGOMENTO

IL LICENZIAMENTO È VALIDO E CONFERMATO SE IL LAVORATORE CHE HA FIRMATO LA LETTERA DI LICENZIAMENTO NON SI ATTIVA PER DISCONOSCERE LA PROPRIA FIRMA

Cass., sez.
Lavoro,
31 maggio
2026, n. 17089

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal licenziamento intimato al lavoratore da parte della società datrice di lavoro, e contestato dal lavoratore a distanza di tempo, sostenendo che gli fosse stato intimato verbalmente.

Il Tribunale di primo grado confermava la pretesa del lavoratore e ordinava alla società datrice la reintegra del lavoratore nelle stesse mansioni che rivestiva prima del licenziamento, dalla data stessa di licenziamento, con pagamento delle somme retributive e contributive pregresse derivanti.

Si appella la società datrice, producendo la lettera di licenziamento sottoscritta dal lavoratore; il giudice di appello, in totale riforma della sentenza di primo grado, conferma l'applicabilità del licenziamento.

Resiste il lavoratore proponendo appello in Cassazione.

Gli Ermellini, investiti dell'onere dell'analisi del caso, confermano in sostanza la corretta interpretazione del giudice di appello, in merito al riconoscimento del licenziamento in forma scritta e non verbale, come sosteneva il lavoratore.

Infatti, il lavoratore, nel ricorso del giudizio,

aveva dedotto di essere stato licenziato oralmente in data 31.5.2017, ma nel costituirsi in giudizio di secondo grado, la società datrice di lavoro convenuta aveva eccepito di aver comunicato il licenziamento in forma scritta, allegando nel fascicolo telematico la copia scansionata dell'atto di recesso.

Secondo gli Ermellini, bene ha fatto il giudice di appello a considerare che la deduzione del lavoratore, presa in considerazione nel secondo grado di giudizio, lungi dal costituire il mero disconoscimento della sottoscrizione "per ricevuta" della lettera di licenziamento, come tale idoneo a dar luogo al procedimento di cui agli artt. 214 e segg. c.p.c., era in realtà una contestazione che investiva l'intero contenuto dell'atto e la sua stessa formazione nonché l'effettiva conoscenza dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro, come tale suscettibile di querela di falso, ma sottolineando che l'onere di proporre la querela di falso gravava sul lavoratore, il quale però a tanto non aveva provveduto.

Ribadiscono quindi gli Ermellini la spettanza in capo al lavoratore di presentare la querela di falso per inficiare la validità processuale del ➤



documento allegato dall'azienda per dimostrare il licenziamento scritto.

Laddove la parte contro la quale venga prodotto un documento disconosce la propria sottoscrizione, si applica il procedimento di verifica della firma *ex art.* 214 e segg. c.p.c., onde grava sul soggetto che intende avvalersi del documento proporre l'istanza di verifica. Invece, quando il soggetto che ha apposto la firma sull'atto ne disconosca il contenuto (perché compilato *absque pactis* o perché firmato in bianco o perché di contenuto ignoto al firmatario né da lui concordato), deve proporsi la querela di falso, e tale onere grava sul soggetto che ha apposto la propria firma sul documento.

Tanto a prescindere dalla produzione in originale del documento: nel caso specifico il lavoratore ha sollevato la questione del disconoscimento del contenuto della lettera dopo l'avvenuta allegazione del licenziamento scritto da parte della Società, ed ha eccepito, con riferimento alla firma apposta "per ricevuta"

in calce alla missiva di licenziamento, di aver firmato varie "carte" davanti al datore di lavoro in epoca immediatamente successiva al sequestro del cantiere edile, sequestro di cui egli era pacificamente a conoscenza, senza tuttavia rendersi conto del loro effettivo contenuto e senza essere stato informato dal datore che vi fosse inclusa anche la lettera di recesso.

La deduzione del lavoratore era in realtà una contestazione che investiva l'intero contenuto dell'atto e la sua stessa formazione nonché l'effettiva conoscenza dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro, come tale suscettibile di querela di falso.

È l'onere di proporre la querela di falso gravava sul lavoratore, il quale però a tanto non ha provveduto, in quanto spettava a lui presentare la querela di falso per inficiare la validità processuale del documento allegato dall'azienda per dimostrare il licenziamento scritto. Le motivazioni del lavoratore sono quindi giudicate infondate e inammissibili.

ARGOMENTO

DURC REGOLARE QUALE REQUISITO PERMANENTE PER GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI: LA CASSAZIONE CONFERMA L'ORIENTAMENTO RIGOROSO

L'ordinanza n. 10815 del 23 aprile 2026 della Corte di Cassazione, sezione Lavoro, ribadisce con particolare nettezza un principio ormai consolidato: la regolarità contributiva costituisce un requisito essenziale, generale e continuativo per la fruizione di qualsiasi beneficio previdenziale, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

La vicenda trae origine dalla revoca degli sgravi contributivi riconosciuti a un datore di lavoro che aveva usufruito degli esoneri introdotti dalla Legge n. 190/2014 per nuove assunzioni. A seguito di verifica, l'Inps aveva emesso un Durc negativo e un avviso di addebito per contributi relativi alla Gestione separata dell'amministratore, di importo contenuto ma non regolarizzati entro i 15 giorni previsti dall'invito a sanare l'irregolarità.

In primo grado il Tribunale di Milano aveva

accolto il ricorso, ma la Corte d'appello e la Cassazione hanno riformato la decisione. La Suprema Corte ha dichiarato inammissibili i motivi volti a rimettere in discussione l'accertamento di fatto (tempi dei versamenti, natura del debito) e ha respinto le censure fondate sul principio di proporzionalità, affermando che non è configurabile alcun bilanciamento tra entità dell'inadempimento e misura della decadenza. Secondo la Corte:

- la regolarità contributiva deve riguardare tutte le gestioni, senza distinzioni legate alla natura dei contributi o al collegamento con i lavoratori beneficiari;
- anche irregolarità di modesta entità, se non sanate entro il termine di 15 giorni, comportano la perdita del beneficio;
- la regolarizzazione tardiva non neutralizza gli effetti decadenziali già maturati;

Cass., sez. Lavoro, 23 aprile 2026, n. 10815

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro
in Milano



- gli esoneri contributivi della Legge n. 190/2014 rientrano pienamente tra i benefici subordinati al rispetto dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

La Corte ribadisce inoltre la funzione pubblicistica del Durc: esso non è un atto costitutivo del rapporto previdenziale, ma una certificazione della situazione contributiva, suscettibile di pieno accertamento giudiziale. Tuttavia, proprio tale funzione impone una lettura rigorosa del requisito di regolarità, a tutela dell'interesse generale alla corretta contribuzione.

“La regolarità contributiva costituisce requisito necessario e continuativo per la fruizione degli sgravi previdenziali; la sua mancanza, anche se riferita a irregolarità di modesta entità o successivamente sanate oltre i termini previsti, comporta la perdita del beneficio e il conseguente recupero delle agevolazioni da parte dell'INPS.” L'ordinanza si inserisce così nel solco di un orientamento giurisprudenziale che valorizza la stabilità e la completezza della posizione contributiva come condizione imprescindibile per accedere e mantenere qualsiasi forma di decontribuzione.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE, INTERDITTIVA ANTIMAFIA E RUOLO DI “DOMINUS DI FATTO”

Cass., sez. Lavoro, Ord. 14 maggio 2026, n. 14273

AUTORE
GIORGIO
PEZZONI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con l'ordinanza n. 14273 del 14 maggio 2026, la Corte di Cassazione è tornata a occuparsi del rapporto tra normativa antimafia e diritto del lavoro, esaminando il caso di un dipendente addetto alla raccolta rifiuti, attinto nel marzo 2023 da custodia cautelare per associazione mafiosa. Concessagli un'aspettativa non retribuita, la società lo aveva licenziato una prima volta al permanere dello stato detentivo; nel frattempo il Prefetto emetteva un'interdittiva antimafia nei confronti della società, ravvisando legami con la criminalità organizzata veicolati proprio dal lavoratore, che si sarebbe ingerito abitualmente nella gestione aziendale pur privo di cariche formali. Su tale base la società avviava un autonomo procedimento disciplinare, sfociato in un secondo licenziamento, e veniva altresì sottoposta ad amministrazione giudiziaria *ex artt.* 17 e 34, D.lgs. n. 159/2011.

Impugnato il secondo recesso, il Tribunale, pronunciandosi nella contumacia della società, accoglieva la domanda del lavoratore; la Corte d'Appello di Lecce, sez. distaccata di Taranto, riformava integralmente la decisione, ricostruendo – sulla base dell'interdittiva prefettizia e del decreto di amministrazione giudiziaria, comprensivi di stralci di intercettazioni – il ruolo di “*dominus di fatto*” rivesti-

to dal lavoratore, che avrebbe condizionato la gestione societaria mediante intimidazione dell'amministratore di fatto.

Il lavoratore proponeva ricorso per cassazione articolato in quattro motivi, contestando: l'ammissione di documenti prodotti tardivamente dalla società in appello; l'applicazione dell'art. 85, D.lgs. n. 159/2011 a un soggetto privo delle qualifiche ivi tipizzate; il mancato accoglimento di prove testimoniali; la condanna alle spese del primo grado nonostante la contumacia della società vittoriosa. Deduceva inoltre, con memoria successiva, due fatti sopravvenuti: la propria assoluzione penale “per non aver commesso il fatto” e la revoca dell'amministrazione giudiziaria della società. La Suprema Corte dichiara inammissibili i primi tre motivi. Quanto al primo, rileva che la produzione documentale tardiva è ammissibile quando il giudice ne motivi l'indispensabilità e la circostanza da provare – nella specie l'interdittiva antimafia, già discussa in primo grado – non costituisca un fatto realmente nuovo. Quanto al secondo, afferma che le categorie soggettive elencate dall'art. 85, D.lgs. n. 159/2011, pur tassative, esprimono tutte la medesima *ratio* di intercettare posizioni di comando, dominio o controllo sull'impresa: la posizione di *dominus di fatto*, ►



se riscontrata su elementi oggettivi, può quindi rilevare anche in capo a un lavoratore privo di cariche formali. Il terzo motivo è respinto per omessa dimostrazione della decisività della prova testimoniale dedotta.

Viene invece accolto il quarto motivo: la Corte cassa senza rinvio il capo relativo alle spese del primo grado, poiché la società, rimasta contumace in quella fase, non aveva sostenuto alcun esborso e non vantava dunque diritto al rimborso in caso di riforma. I fatti documentati dal lavoratore non risultano decisivi, atteso che del provvedimento del Tribunale penale di Palmi è disponibile il solo dispositivo, senza possibilità di ricostruire l'effettivo oggetto dell'assoluzione; né la revoca dell'amministrazione giudiziaria, fondata su una ragio-

ne esclusivamente processuale, può spiegare effetti sulla valutazione di merito della vicenda. La pronuncia si segnala per due profili di rilievo sistematico: da un lato, valorizza una lettura funzionale, e non meramente formale, della preclusione istruttoria in appello, quando il fatto storico sia già stato oggetto di cognizione in primo grado; dall'altro, riconosce effetti "riflessi" degli accertamenti antimafia sul rapporto di lavoro, ammettendo che la qualifica di *dominus* di fatto – purché concretamente vagliata dal giudice di merito sulla base di elementi oggettivi – possa fondare la giusta causa di licenziamento anche in assenza di cariche sociali formali, e ciò indipendentemente da vicende successive al recesso, quali un'assoluzione penale o la revoca della misura di prevenzione per ragioni procedurali.

ARGOMENTO

NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER RIDUZIONE DI PERSONALE IL PERIMETRO DI ANALISI È L'INTERA STRUTTURA AZIENDALE

La Cassazione ritorna sul tema dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale *ex art. 24* della Legge n. 223/91. La massima ricavabile dall'analisi della sentenza prevede che in materia di licenziamento collettivo, la platea dei lavoratori da comparare ai fini della scelta deve riferirsi, in linea di principio, all'intero complesso aziendale. Il datore di lavoro può legittimamente restringerla a una singola unità produttiva o settore, ma solo se nella comunicazione di avvio della procedura *ex art. 4, co. 3, L. n. 223/1991* indica le ragioni che giustificano tale limitazione e le ragioni per cui non ritiene di ovviarvi con trasferimenti. Qualora le mansioni dei lavoratori interessati siano fungibili con quelle di dipendenti di altri reparti o sedi – circostanza di cui il datore deve dare prova – la selezione ristretta è illegittima e i licenziamenti intimati sono nulli con reintegra del lavoratore.

La vicenda prende le mosse da un'azienda che avvia una procedura di licenziamento collettivo per riduzione di personale ad ottobre, a seguito della quale intima il licenziamento a una

lavoratrice a gennaio dell'anno successivo.

La lavoratrice svolgeva mansioni di impiegata nell'area operativa "Customer service" presso una delle sedi della società.

La ragione dichiarata del licenziamento era la cessazione di una commessa che determinava la soppressione dell'attività in quella sede.

La lavoratrice si opponeva al licenziamento e il giudice di prime cure dichiarava che la procedura era illegittima perché la comparazione della lavoratrice era stata effettuata esclusivamente nell'ambito della sede di lavoro della lavoratrice (quella interessata dalla cessazione della commessa), senza estenderla agli impiegati delle altre sedi aziendali sul territorio nazionale, sebbene le mansioni di impiegato amministrativo di magazzino/addetto al magazzino fossero da considerare fungibili rispetto a tutto il personale impiegato dalla società. Inoltre, le ragioni della limitazione geografica della scelta non erano state specificate nella comunicazione di avvio della procedura *ex art. 4, co. 3, L. n. 223/1991*.

Cass., sez. Lavoro,
27 aprile 2026,
n. 11380

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano



ANCHE PER IL PERSONALE DIRETTIVO ESISTE UN LIMITE ORARIO DI RAGIONEVOLEZZA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Cass., sez. Lavoro, 21 aprile 2026, n. 7844

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La Corte di Appello di Firenze aveva parzialmente riformato la decisione di primo grado resa dal locale Tribunale tra un lavoratore Quadro, con mansioni di Direttore di ipermercato, e la società P. S.p.A. Il lavoratore sosteneva di essere stato sottoposto per anni a un carico di lavoro eccessivo e incompatibile con la tutela della salute. I giudici di merito avevano accertato che il lavoratore svolgeva mediamente circa 260 ore mensili, con una presenza in servizio dalle prime ore del mattino fino alla sera, per 6 giorni alla settimana e con responsabilità particolarmente ampie che spaziavano dalla gestione commerciale alla gestione del personale, dalle relazioni sindacali, agli adempimenti in materia di sicurezza alimentare.

Tali condizioni avevano determinato l'insorgenza di una patologia caratterizzata da depressione, disturbi d'ansia e attacchi di panico.

La Corte di Appello aveva riconosciuto la responsabilità della società per violazione dell'art. 2087 del Codice Civile, ritenendo che l'organizzazione del lavoro avesse imposto al dipendente un impegno lavorativo irragionevole e nocivo. La Corte aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, poiché le assenze per malattia erano risultate collegate alle condizioni di lavoro create dall'azienda. Nel ricorso per Cassazione, la società ha sostenuto che, trattandosi di personale con funzioni direttive, il lavoratore non fosse soggetto ai limiti ordinari di orario e non potesse pertanto rivendicare alcun compenso per lavoro straordinario.

La Suprema Corte ha respinto tale tesi, ribadendo un principio consolidato della giurisprudenza: pur essendo dirigenti e quadri direttivi, esclusi dall'applicazione delle norme

che fissano la durata massima dell'orario di lavoro, tale esclusione non è assoluta. Anche per queste categorie esiste infatti un limite di ragionevolezza della prestazione lavorativa fondato sulla tutela costituzionale della salute e della dignità del lavoratore. Inoltre, quando l'impegno richiesto diventa eccessivo, usurante e potenzialmente lesivo dell'integrità psicofisica della persona, sorge il diritto alla retribuzione dello straordinario e possono configurarsi responsabilità a carico del datore di lavoro.

La Suprema Corte ha sottolineato che la valutazione dell'eccessività dell'orario non può essere effettuata soltanto sulla base del numero delle ore lavorate; occorre considerare anche la qualità delle mansioni, il livello di responsabilità e l'intensità dell'impegno richiesto. Nel caso concreto, l'elevata complessità delle attività affidate e la concentrazione di numerosi incarichi, giustificavano la conclusione secondo cui il carico di lavoro fosse oggettivamente insostenibile e tale da superare il limite di ragionevolezza. Le timbrature aziendali e la testimonianza di un collaboratore diretto hanno consentito di ricostruire in modo attendibile l'effettivo orario di lavoro e di escludere che la permanenza prolungata in azienda fosse dovuta a semplice iniziativa personale o particolare zelo del dipendente. Inoltre, la Suprema Corte ha chiarito che l'indennità di funzione e una retribuzione superiore ai minimi contrattuali, non possono essere utilizzati per compensare un'attività lavorativa che ecceda il limite della tollerabilità fisica e psicologica. La Corte ha proseguito anche nel confermare che i compensi per il lavoro straordinario devono essere inclusi nella base di calcolo del Tfr quando sono corrisposti in modo continuativo e abituale.

Sul piano della salute e sicurezza, la Suprema ►



Corte richiama il principio secondo cui l'art.2027 del Codice civile impone al datore di lavoro non soltanto di rispettare le norme specifiche in materia di sicurezza ma, anche di adottare tutte le misure organizzative necessarie a prevenire rischi per l'integrità psico-fisica dei lavoratori. Nel caso di specie, la società è stata ritenuta responsabile per non aver vigilato sui carichi di lavoro e per non aver adottato adeguate misure correttive, consentendo che il dipendente operasse per anni in condizioni particolarmente gravose e dannose

per la sua salute. La consulenza tecnica d'ufficio ha infatti accertato il nesso causale tra il sovraccarico lavorativo e le patologie sviluppate dal lavoratore. Da ciò la Suprema Corte ha ribadito che le assenze dovute a una malattia causata dalla violazione degli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro, non possono essere conteggiate nel computo. Per questa ragione, il licenziamento intimato sulla base di tali assenze è illegittimo.

Il ricorso è respinto.