



ARGOMENTO

LAVORO CARCERARIO E PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI: IL RAPPORTO DI LAVORO È UNITARIO

Cass., Sezione Lavoro, Ord. 22 giugno 2026, n. 21162

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione torna sul tema della prescrizione dei crediti retributivi nel lavoro carcerario, ribadendo l'orientamento – ormai consolidato – secondo cui le interruzioni dell'attività lavorativa durante la detenzione non integrano cessazioni del rapporto, ma mere sospensioni dello stesso.

La vicenda riguardava un detenuto che aveva svolto attività lavorativa dal 2007 al 2020 e che aveva agito in giudizio nei confronti del Ministero della Giustizia per ottenere l'adeguamento della retribuzione previsto dall'art. 22 della Legge n. 354/1975. La Corte d'Appello di Roma aveva ritenuto prescritto il credito, muovendo dal presupposto che i periodi di inattività intercorsi tra le diverse assegnazioni al lavoro avessero determinato la cessazione di ciascun rapporto e, conseguentemente, l'autonoma decorrenza della prescrizione.

La Suprema Corte censura tale impostazione, richiamando il proprio più recente orientamento – espresso, tra le altre, dalle sentenze nn. 17484/2024, 19007/2024 e 5510/2025 – secondo cui il lavoro carcerario deve essere

considerato, ai fini della prescrizione, come un rapporto unitario, anche quando la prestazione venga svolta attraverso turnazioni, avviamenti e successive chiamate al lavoro. La particolare natura del rapporto deriva dalla condizione del prestatore, inserito in un contesto di detenzione nel quale la possibilità di svolgere attività lavorativa dipende da fattori organizzativi e dalle determinazioni dell'amministrazione penitenziaria, e non dalla libera autonomia negoziale del detenuto. Ne consegue che le pause tra un turno e l'altro o tra successive assegnazioni non possono essere automaticamente qualificate come cessazioni del rapporto di lavoro, poiché non rappresentano una libera scelta del lavoratore né esprimono la volontà delle parti di porre definitivamente fine al rapporto.

La Corte richiama espressamente il principio secondo cui: «con riferimento al lavoro carcerario, non rilevano, ai fini della prescrizione, le cessazioni intermedie, che [...] si configurano come sospensioni del rapporto di lavoro».

La peculiare condizione di soggezione nella quale versa il lavoratore detenuto impedisce, ►



infatti, di ritenere sussistente quella piena libertà di esercizio dei diritti che costituisce il presupposto per la decorrenza della prescrizione nel corso del rapporto.

In questa prospettiva, la prescrizione dei crediti retributivi non decorre dai singoli periodi di inattività, ma dalla cessazione effettiva e definitiva del rapporto di lavoro, che, nel caso del lavoro carcerario, **coincide normalmente con la cessazione dello stato di detenzione**.

Restano ferme le ipotesi nelle quali intervengano circostanze oggettive e definitive – quali, ad esempio, il raggiungimento dell'età, condizioni di salute o sopravvenuta inidoneità – idonee a determinare la definitiva impossibilità di riprendere l'attività lavorativa; circostanze che devono essere specificamente allegate dall'amministrazione.

Nel caso esaminato, la Corte territoriale aveva individuato nel 31 gennaio 2015 il momento dal quale far decorrere la prescrizione, senza tuttavia considerare che il detenuto aveva successivamente ripreso l'attività lavorativa nel 2016 e che, alla data individuata come *dies a quo*, lo stato di detenzione era ancora in corso. Secondo la Cassazione, tali elementi avrebbero dovuto indurre a escludere la cessazione definitiva del rapporto e, conseguentemente, la decorrenza della prescrizione.

L'ordinanza assume particolare rilievo perché

conferma come, nel lavoro carcerario, la disciplina della prescrizione deve essere interpretata tenendo conto della peculiare condizione giuridica e materiale del lavoratore detenuto. Le interruzioni della prestazione non possono essere valutate secondo gli ordinari schemi del rapporto di lavoro quando siano determinate da fattori estranei alla volontà del prestatore e riconducibili alla particolare organizzazione del lavoro penitenziario.

La Corte di Cassazione ha pertanto accolto il ricorso (in particolare, il terzo motivo di ricorso e ritenendo assorbiti gli altri), cassato la sentenza impugnata e rinviato la causa alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, affinché proceda a un nuovo esame della controversia alla luce dei principi affermati.

La pronuncia ribadisce, in definitiva, un principio di significativa portata applicativa: **nel lavoro carcerario, le interruzioni dell'attività lavorativa non determinano, di per sé, la cessazione del rapporto e non fanno decorrere autonomamente la prescrizione dei crediti retributivi**. Ai fini prescrizionali assume rilievo la cessazione definitiva del rapporto, da individuarsi sulla base delle concrete circostanze del caso e non attraverso la mera successione temporale delle singole assegnazioni al lavoro.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE, INCAPACITÀ NATURALE DEL LAVORATORE E DECADENZA DELL'IMPUGNAZIONE: INCOSTITUZIONALITÀ PARZIALE DELL'ART. 6, L. N. 604/1966

Una lavoratrice non si era presentata al lavoro nel periodo dal 1° al 18 agosto 2015 senza fornire alcuna giustificazione. Con raccomandata ricevuta il 21 agosto 2015, la società le aveva contestato l'illecito disciplinare (assenza ingiustificata), invitandola a fornire giustificazioni. Non avendo ricevuto risposta nel termine

concesso, la società aveva irrogato la sanzione del licenziamento senza preavviso ai sensi degli artt. 46 e 48 del CCNL di settore. La lettera di licenziamento era stata regolarmente ricevuta dalla lavoratrice il 10 settembre 2015, con sottoscrizione dell'avviso di ricevimento.

Il licenziamento non era stato impugnato nel ➤

Cass. civ.,
sez. Unite,
18 luglio 2026,
n. 23486

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano



termine di 60 giorni previsto dall'art. 6, L. n. 604/1966. Solo con lettera del 19 maggio 2016 la lavoratrice aveva contattato il datore di lavoro per giustificare la protratta assenza. Aveva poi impugnato il licenziamento con ricorso notificato il 9 dicembre 2016, sostenendo di essersi trovata in stato di incapacità naturale – conseguente a grave patologia psichiatrica insorta nell'estate 2015 e protrattasi fino a maggio 2016, accertata da CTU in altro giudizio e confermata dall'ausiliare nominato dal Tribunale nella prima fase del giudizio di impugnazione – che le aveva impedito di avere effettiva conoscenza del contenuto dell'atto di licenziamento.

Il Tribunale di Palermo, all'esito di entrambe le fasi del giudizio di primo grado, aveva accertato la tardività dell'impugnazione.

La Corte d'Appello di Palermo aveva rigettato il reclamo *ex art.* 1, co. 58, L. n. 92/2012, confermando la decadenza. La Corte territoriale aveva ritenuto il termine di decadenza non suscettibile né di interruzione né di sospensione, e aveva richiamato il consolidato orientamento espresso da Cass., n. 5545/2007, secondo cui la validità o l'efficacia degli atti recettizi prescinde dall'eventuale stato di incapacità naturale del destinatario, atteso che l'art. 1335 c.c. è finalizzato ad assicurare la certezza giuridica della conoscenza dell'atto, prescindendo dalla capacità del destinatario di apprezzarne il valore.

La lavoratrice propone ricorso per Cassazione. La Sezione Lavoro, con ordinanza interlocutoria, rimette gli atti al Primo Presidente per l'assegnazione alle Sezioni Unite, al fine di risolvere la questione di massima importanza relativa all'incidenza dello stato di incapacità naturale – processualmente dimostrato e non contestato – sulla presunzione di conoscenza *ex art.* 1335 c.c.

Poiché l'interpretazione tradizionale degli artt. 1335, 428 e 2964 c.c. non consentiva soluzioni diverse sul piano ermeneutico, le Sezioni Unite avevano rimesso la questione alla Corte Costituzionale, valorizzando la particolare natura degli interessi in gioco nel rapporto di lavoro: il recesso incide su diritti fondamentali della persona, quali il diritto al lavoro (art. 4 Cost.) e il diritto alla tutela del lavoro (art. 35 Cost.), che trascendono quelli dei quali i contraenti sono portatori nella normalità del diritto dei contratti.

La Corte Costituzionale ha accolto la questione, ravvisando il *vulnus* costituzionale, ma ha operato una *reductio ad legitimitatem* diversa da quella auspicata nell'ordinanza di rimessione dichiarando l'illegittimità dell'art. 6 della Legge n. 604/1966 nella parte in cui non prevede che, in caso di incapacità naturale del lavoratore sussistente al momento della ricezione o in pendenza del termine ordinario di impugnazione, non operi l'onere della previa impugnazione stragiudiziale. Pertanto, dopo una ricostruzione sistematica della vertenza le Sezioni Unite affermano che lo stato di incapacità naturale del lavoratore licenziato non rileva ai fini del superamento della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c., la quale opera su un piano oggettivo e può essere vinta solo mediante la prova di fattori esterni che abbiano impedito la conoscibilità dell'atto. Tuttavia, per effetto della declaratoria di incostituzionalità dell'art. 6, co. 1, L. n. 604/1966, il lavoratore che si trovi in tale condizione può impugnare il licenziamento entro il termine complessivo di duecentoquaranta giorni dalla ricezione della comunicazione di recesso, mediante deposito del ricorso, anche cautelare, o comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. L'impugnazione proposta oltre tale termine è comunque tardiva e il ricorso va rigettato.



TUTELE CRESCENTI: LA REINTEGRA SI ESTENDE ALLE SANZIONI CONSERVATIVE DEL CCNL

Cass., sez. Lavoro, 22 luglio 2026, n. 23817

AUTORE
CLARA
RAMPOLLO
Consulente
del Lavoro
in Pavia

La controversia trae origine dal licenziamento disciplinare intimato a una lavoratrice da una società cooperativa a ottobre 2019 (14 ottobre 2019) a seguito dell'addebito di abbandono del posto di lavoro durante il turno orario del 12 settembre 2019. Trattandosi di un rapporto instaurato successivamente al 7 marzo 2015 (in virtù di un accordo conciliativo siglato nel 2018), la disciplina sanzionatoria applicabile era quella del D.lgs. n. 23/2015.

In grado di appello, la Corte di merito di Napoli aveva accertato che:

- la condotta contestata (l'allontanamento dal servizio) si era concretizzata per un arco temporale estremamente ridotto rispetto a quanto ipotizzato dal datore di lavoro;
- nonostante la sussistenza di un rilievo disciplinare, la sanzione del licenziamento risultava manifestamente sproporzionata;
- non si poteva tenere conto di asseriti precedenti disciplinari della lavoratrice, in quanto completamente omessi sia nella lettera di contestazione sia nel provvedimento di recesso.

I giudici d'appello avevano dichiarato illegittimo il recesso e risolto il rapporto di lavoro, condannando l'azienda al solo pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità (ai sensi dell'art. 3, co. 1, D.lgs. n. 23/2015). La Corte territoriale aveva infatti escluso l'applicabilità della tutela reintegratoria attenuata di cui al comma 2 della medesima norma, sostenendo che l'eventuale previsione di sanzioni conservative da parte del CCNL applicato in azienda (CCNL Mobilità) non potesse dispiacere effetti nel regime delle tutele crescenti.

La posizione assunta dalla Corte di merito rispecchiava l'interpretazione letterale origina-

ria del D.lgs. n. 23/2015, che limitava la reintegra al solo caso di *"insussistenza del fatto materiale contestato"*, a differenza dell'art. 18, co. 4, St.Lav. (come modificato dalla Legge Fornero), che richiama espressamente le previsioni dei contratti collettivi.

Tuttavia, il quadro ermeneutico è stato profondamente modificato dalla sentenza n. 129/2024 della Corte Costituzionale. Il Giudice delle Leggi ha offerto un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 3, co. 2, D.lgs. n. 23/2015, chiarificando quanto segue:

1. La rilevanza delle previsioni pattizie: non vi è nell'art. 3, co. 2, un'esclusione espressa della rilevanza delle fonti collettive. Se la contrattazione collettiva individua specifiche e nominate inadempienze punibili esclusivamente con sanzioni conservative (es. multa o sospensione), la condotta addebitata è, per espressa pattuizione, inidonea a giustificare il recesso espulsivo.

2. L'equiparazione al "fatto insussistente": in presenza di un'ipotesi tipizzata dal CCNL come punibile con sanzione conservativa, *"non vi è un fatto materiale"* idoneo a fondare il licenziamento. La violazione del precetto contrattuale determina dunque l'equiparazione della fattispecie all'insussistenza del fatto, azionando il diritto del lavoratore alla tutela reintegratoria attenuata.

3. Certezza del diritto e ruolo delle parti sociali: consentire che la predeterminazione sanzionatoria del CCNL vincoli il datore di lavoro risponde a un principio di certezza. L'impresa è in grado di conoscere *ex ante* la gravità dell'illecito, evitando l'alea di un giudizio di proporzionalità e preservando il ruolo storico della contrattazione collettiva nella tipizzazione delle mancanze. ➤



Accogliendo il ricorso principale della lavoratrice su questo specifico punto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza d'appello, rinviando alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione. Il giudice del rinvio dovrà ora verificare se la condotta di abbandono del posto di lavoro (per come accertata nel suo effettivo e ridotto ridimensionamento temporale) rientri tra le fattispecie sanzionate con misura conservativa dal codice disciplinare del CCNL Mobilità. In caso affermativo, la tutela applicabile non potrà essere solo indennitaria, ma dovrà comportare la reintegra nel posto di lavoro.

Di pari importanza è la statuizione sul ricorso incidentale proposto dall'azienda: il motivo

con la cui la società lamentava l'omessa considerazione della recidiva della lavoratrice (oggetto di quattro precedenti procedimenti) è stato dichiarato inammissibile, mentre il motivo sulla sproporzione della sanzione è stato respinto nel merito; il ricorso incidentale, nel suo complesso, è stato dunque rigettato.

I giudici di legittimità hanno ribadito un principio cardine del diritto disciplinare: i precedenti disciplinari non menzionati nella contestazione di addebito non possono integrare la motivazione del recesso in sede processuale. La violazione del principio di immutabilità e garanzia della contestazione preclude qualsiasi rivalutazione *ex post* della condotta complessiva del lavoratore.

ARGOMENTO

SUPERMINIMO E USO AZIENDALE: L'ASSORBIMENTO RICHIEDE UN RECESSO CHIARO E UNIVOCO

Cass., sez. Lavoro,
21 luglio 2026,
n. 23704

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La controversia nasce dal ricorso di un lavoratore che aveva contestato la decisione della società T.I. S.p.A. di assorbire nel trattamento economico alcune voci retributive individuali, tra cui il superminimo *ad personam*. Il dipendente sosteneva che tale operazione fosse illegittima perché per molti anni, l'azienda aveva continuamente mantenuto il superminimo senza assorbito in occasione degli aumenti previsti dalla contrattazione collettiva. È in riferimento a questa condotta aziendale che il dipendente sosteneva che aveva dato origine ad un vero e proprio "uso aziendale", idoneo a trasformare quel trattamento economico in un beneficio consolidato.

Dopo una prima pronuncia sfavorevole del Tribunale, la Corte d'Appello di Napoli aveva riconosciuto le ragioni del lavoratore, affermando come il superminimo non potesse essere assorbito, in quanto l'azienda aveva mantenuto per

lungo tempo un comportamento uniforme e generalizzato di mancato assorbimento. La società ha quindi impugnato la decisione davanti alla Corte di Cassazione. Esaminata la vicenda, la Suprema Corte ha ricordato che il cosiddetto *superminimo*, "ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è normalmente soggetto al principio dell'assorbimento nei successivi miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo, alla cui dimostrazione, alla stregua dei principi generali sull'onere della prova, è tenuto lo stesso lavoratore". ➤



Quindi il superminimo individuale è normalmente assorbibile in presenza di successivi aumenti retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva. Tuttavia, tale principio può subire delle eccezioni quando il datore di lavoro, attraverso una prassi costante, spontanea e generalizzata, rinuncia per un periodo significativo ad esercitare tale facoltà. In questo caso, il comportamento aziendale può assumere rilevanza giuridica e trasformarsi in “uso aziendale”. La Corte ha sottolineato come “la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sé, gli estremi di un uso aziendale” il quale agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

Nel caso in esame, i giudici del merito avevano rilevato che il superminimo era rimasto invariato e non era stato assorbito per diversi anni (circa 13), nonostante diversi rinnovi contrattuali e modifiche organizzative intervenute in azienda. Tale comportamento è, per

la Suprema Corte, idoneo a consolidare un uso aziendale e di conseguenza a rendere illegittimo il successivo assorbimento operato unilateralmente dal datore di lavoro.

La Suprema Corte ha inoltre chiarito che il vincolo derivante dall'uso aziendale non è irrevocabile e che il datore di lavoro può recedere ma il recesso deve essere manifestato in modo chiaro, univoco e conoscibile dai lavoratori interessati. Non è sufficiente modificare semplicemente il comportamento aziendale o disapplicare il beneficio: occorre, secondo i Giudici, che la volontà datoriale di recedere dall'uso aziendale sia resa in termini chiari e univoci, in modo tale da essere immediatamente percepibile dalla platea dei lavoratori.

Il ricorso è rigettato. Per la precisione si annota che viene altresì rigettato il ricorso incidentale (non oggetto di disamina nella presente sede) in tema di compensazione delle spese (presentato dal lavoratore) compensando integralmente le spese del giudizio di legittimità tra le parti.

ARGOMENTO

INFORTUNIO SUL LAVORO: LA REGOLA CAUTELARE VA VALUTATA IN RAPPORTO AL RISCHIO EFFETTIVAMENTE CONCRETIZZATOSI

Cass. Penale,
Sez. IV,
19 giugno 2026
n. 22782

AUTORE
DANIELA
STOCHINO
Consulente
del Lavoro
in Milano

La Corte d'Appello di Torino ha confermato la sentenza del Tribunale di Asti che aveva condannato il datore di lavoro per il reato di “lesioni colpose” ai danni del dipendente il quale, mentre era intento a movimentare con un muletto dei contenitori del peso di circa kg 200 ciascuno posti su un bancale, dopo essere sceso dal mezzo in seguito al rovesciamento di uno di tali contenitori, rimaneva colpito da uno di questi.

In particolare, è stato contestato al datore di lavoro di aver causato l'evento, per non aver previsto procedure lavorative per effettuare il carico ed il trasporto in sicurezza dei contenitori movimentati con il muletto.

Il Tribunale prima, e la Corte d'Appello poi, hanno ritenuto che benché il lavoratore si fosse volontariamente esposto ad un rischio, incombeva sul datore di lavoro l'obbligo di gestire l'intero ciclo della movimentazione dei fusti, ivi compresa la regola cautelare preesistente di legare i fusti posizionandoli in maniera stabile sul bancale.

Entrambi i giudici hanno individuato la regola che imponeva al carrellista di non lasciare la cabina, ma ne hanno superato la previsione integrandola con la colpa generica di garantire la stabilità del carico (che cadendo avrebbe comunque potuto arrecare a terzi che passavano o sostavano in vicinanza del muletto). ➤



In sostanza i giudici di merito, pur avendo rilevato che il lavoratore era stato istruito sulla corretta conduzione del muletto e sulla necessità di rimanere al posto di guida nell'ipotesi di perdita di stabilità del carico, hanno ritenuto il datore di lavoro "colpevole" per non aver previsto l'ulteriore misura di legatura tra loro dei fusti onde evitare la perdita di stabilità del carico.

La Corte di Cassazione individua proprio in tale affermazione l'errore giuridico del giudice del gravame.

La Corte territoriale avrebbe dovuto valutare

l'adeguatezza delle misure adottate in rapporto al rischio al quale era esposto il conducente, e non rispetto ai rischi ai quali avrebbero potuto essere esposti soggetti terzi diversi dal conducente. Al contempo ha posto a carico del datore di lavoro una regola che non si è concretizzata nell'evento (nessun soggetto terzo è stato colpito dal carico non stabile caduto dal carrello elevatore).

La sentenza è quindi stata annullata con rinvio ad altra Sezione della Corte d'Appello per un nuovo giudizio.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DICHIARATO ILLEGITTIMO: NELLE IMPRESE SOTTO LA SOGLIA DIMENSIONALE RESTA ESCLUSA LA REINTEGRAZIONE

Cass., sez. Lavoro,
1 giugno
2026, n. 17283

AUTORE
ELENA
PELLEGGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal licenziamento per giusta causa intimato il 16 dicembre 2016 dalla società, datrice di lavoro, al lavoratore, motivato dall'assenza ingiustificata dello stesso dal servizio per cinque giorni, dal 3 al 7 dicembre 2016, condotta che l'azienda aveva ritenuto tanto grave da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario. La società, tuttavia, non aveva previamente formulato e comunicato al dipendente una contestazione scritta dell'addebito: la missiva inviata costituiva direttamente l'atto di licenziamento e non aveva quindi consentito al lavoratore di conoscere formalmente l'accusa e di esercitare il proprio diritto di difesa, come previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Il lavoratore impugnava il licenziamento approdando sino alla Corte d'Appello di Napoli, che riformava la pronuncia di primo grado e dichiarava illegittimo il licenziamento, rilevando la totale omissione della preventiva contestazione disciplinare. La Corte territoriale riconduceva tale vizio all'insussistenza del fatto contestato. Tuttavia, accertando che

l'organico aziendale era inferiore alla soglia dimensionale stabilita dall'art. 18, commi 8 e 9, della Legge n. 300/1970, escludeva la reintegrazione, riconoscendo al lavoratore la sola tutela risarcitoria obbligatoria.

Il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione, sostenendo come unico motivo che l'omessa contestazione disciplinare costituisse violazione di una norma imperativa e comportasse la nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 2, co. 1, del D.lgs. n. 23/2015. Secondo il ricorrente, da tale nullità avrebbe dovuto conseguire la reintegrazione piena, indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'impresa. Resiste la società.

Gli Ermellini, investiti dell'analisi del merito, constatano che la Corte d'Appello di Napoli, in parziale riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato illegittimo il recesso perché il datore di lavoro aveva omesso la preventiva contestazione scritta dell'addebito, prescritta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, privando così il lavoratore delle garanzie di ➤



fensive, e confermano la decisione della Corte territoriale sostenendo che il radicale difetto di contestazione rendeva inesistente l'intero procedimento disciplinare e determinava l'insussistenza del «fatto contestato». In linea generale, ciò conduce alla tutela reintegratoria attenuata prevista dall'art. 18, co. 4, della Legge n. 300/1970, richiamata dal comma 6, e, nel sistema del contratto a tutele crescenti, dall'art. 3, co. 2, del D.lgs. n. 23/2015. Tale vizio, tuttavia, non configura una nullità idonea ad attrarre la tutela reintegratoria piena prevista per i licenziamenti discriminatori, sorretti da motivo illecito determinante, intimati oralmente o contrari a norme imperative.

La Suprema Corte ricorda come un consolidato orientamento dal 1994 preveda che la violazione delle garanzie procedurali dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori non renda nullo il licenziamento, ma impedisca al datore di valorizzare la condotta non ritualmente contestata come giustificazione del re-

cesso. Tale soluzione evita l'irragionevole conseguenza di sanzionare un vizio procedurale più gravemente della stessa insussistenza dell'illecito disciplinare: la nullità virtuale richiede la violazione di una norma posta a tutela di interessi pubblici fondamentali, dal contenuto specifico e preciso, e deve tenere conto delle sanzioni già predisposte dal legislatore. Nel caso concreto è quindi decisivo l'art. 9, co. 1, del D.lgs. n. 23/2015: se il datore di lavoro non raggiunge la soglia dei quindici dipendenti o gli altri requisiti dimensionali dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, la reintegrazione prevista dall'art. 3, co. 2, non si applica. Il grave vizio della mancata contestazione non può essere trasformato in una nullità per superare tale limite, poiché il legislatore ha scelto, per le piccole imprese, una tutela esclusivamente indennitaria e ridotta. Di conseguenza, accertato l'organico inferiore alla soglia legale, la Corte d'Appello ha correttamente escluso la reintegrazione e limitato il ristoro alla tutela risarcitoria.