METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
ISSN 3103-7305
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

NOTA A SENTENZA • LICENZIAMENTI
Anno I (Vol. 1), Fasc. 2 (2026) • Art. 3822 • pp. 1–11 • §§ 1–30

Licenziamento ritorsivo, comporto e demansionamento

English Edition Title: Retaliatory Dismissal, Sickness Comporto Periods, and Employer Demotion

Maria Di Giorgio [Autrice & Collaboratrice Scientifica]
Avvocata del Foro di Roma
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/maria-di-giorgio/
Pubblicato il: 2 Set 2026 • Contributo sottoposto a revisione scientifica • Testo integrale: pp. 1–11 (§§ 1–30)

ABSTRACT SCIENTIFICO
Il presente contributo analizza la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 26 maggio 2026, n. 16310, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato all'esito di prolungate condotte datoriali di demansionamento e mobbing. L'indagine esamina i criteri di scomputo dal periodo di conservazione del posto ex art. 2110 c.c. delle assenze per malattia eziologicamente connesse all'inadempimento dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. Viene approfondito il regime probatorio della nullità per motivo illecito ritorsivo ex art. 1345 c.c., fondato su presunzioni gravi, precise e concordanti e sulla contiguità temporale tra l'esercizio dei diritti giudiziali da parte del lavoratore e il recesso espulsivo. Sotto il profilo patrimoniale, la pronuncia chiarisce che la retribuzione globale di fatto posta a base dell'indennità risarcitoria ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori include le quote corrispondenti alle ferie maturate e non godute a causa dell'illegittima estromissione dal servizio.

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
M. Di Giorgio, Licenziamento ritorsivo, comporto e demansionamento, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 2, 2 settembre 2026, art. 3822, pp. 1–11, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/09/02/licenziamento-ritorsivo-comporto-demansionamento-ferie-cassazione-16310-2026/.

OSCOLA: Maria Di Giorgio, 'Licenziamento ritorsivo, comporto e demansionamento' (2026) 1(2) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 3822, 1–11 <https://www.metodogiuridico.it/2026/09/02/licenziamento-ritorsivo-comporto-demansionamento-ferie-cassazione-16310-2026/> accessed 14 November 2026.

Record OAI-PMH:	`oai:metodogiuridico.it:post/3822 (OpenAIRE / DOAJ / BASE)`
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/09/02/licenziamento-ritorsivo-comporto-demansionamento-ferie-cassazione-16310-2026/
AEA JEL Codes:	K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); K41 (Processo, contenzioso e tutela giurisdizionale)
EuroVoc (UE):	MT 4426 rapporti di lavoro e diritto del lavoro • licenziamento [1646]; diritto del lavoro [557]
ECLI Pronunce:	`ECLI:IT:CASS:2026:16310CIV • ECLI:IT:CASS:2026:16214CIV • ECLI:IT:CASS:2026:17202CIV`

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Maria Di Giorgio. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Licenziamento ritorsivo, comporto e demansionamento

La Cassazione (sentenza n. 16310/2026) fa il punto sulla non computabilità della malattia da mobbing e sulla quantificazione del risarcimento con ferie

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro 2 Settembre 2026 Lettura 12 min

Stato della questione aggiornato al 2 Settembre 2026: La Suprema Corte di Cassazione consolida il principio per cui le assenze per malattia cagionate da demansionamento e mobbing datoriale non sono computabili nel periodo di comporto e sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo provato in via presuntiva con risarcimento comprensivo dei ratei ferie.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo analizza la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 26 maggio 2026, n. 16310, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato all'esito di prolungate condotte datoriali di demansionamento e mobbing. L'indagine esamina i criteri di scomputo dal **periodo di conservazione del posto** ex art. 2110 c.c. delle assenze per malattia eziologicamente connesse all'inadempimento dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. Viene approfondito il regime probatorio della nullità per motivo illecito ritorsivo ex art. 1345 c.c., fondato su presunzioni gravi, precise e concordanti e sulla contiguità temporale tra l'esercizio dei diritti giudiziali da parte del lavoratore e il recesso espulsivo. Sotto il profilo patrimoniale, la pronuncia chiarisce che la retribuzione globale di fatto posta a base dell'indennità risarcitoria ex art. 18 dello Statuto dei Lavoratori include le quote corrispondenti alle ferie maturate e non godute a causa dell'illegittima estromissione dal servizio.

Abstract (English)

This article examines Italian Supreme Court (Labour Section) judgment no. 16310 of 26 May 2026 concerning dismissal for exceeding the statutory sick leave period (comporto) following prolonged employer demotion and mobbing. The study investigates the exclusion from Article 2110 calculation of medical absences causally linked to employer breaches of the statutory duty of protection under Article 2087 of the Italian Civil Code. The paper analyzes the evidentiary framework for declaring

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

the nullity of retaliatory dismissals under Article 1345, substantiated by serious, precise, and concordant presumptions and the chronological proximity between judicial enforcement of employee rights and termination. Regarding monetary damages, the ruling confirms that the global effective salary basis under Article 18 of the Workers' Statute encompasses accrued untaken vacation allowances lost due to unlawful exclusion.

Punti Chiave della Decisione

- **Non computabilità della malattia da mobbing:** Le assenze per malattia determinate da dequalificazione e mobbing imputabili al datore ex art. 2087 c.c. non rientrano nel periodo di comporto.
- **Prova presuntiva della ritorsività:** Il motivo illecito determinante ed esclusivo ex art. 1345 c.c. può essere provato per presunzioni attraverso la sequenza cronologica e il contesto vessatorio.
- **Motivazione per relationem:** È legittima la motivazione giudiziale che richiama i precedenti accertamenti resi tra le medesime parti sullo stesso rapporto di lavoro.
- **Risarcimento comprensivo di ferie:** La retribuzione globale di fatto include i ratei delle ferie maturate e non fruite a causa dell'illegittima estromissione aziendale.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le assenze per malattia del lavoratore causate da condotte datoriali di illegittimo demansionamento e mobbing, accertate giudizialmente in violazione dell'obbligo di tutela delle condizioni fisiche e morali di cui all'art. 2087 c.c., non sono computabili ai fini del periodo di ***conservazione del posto di lavoro*** *ex art. 2110 c.c.; qualora il recesso sia intimato in stretta contiguità temporale rispetto ad* ***azioni giudiziarie promosse dal lavoratore*** *per il ripristino delle mansioni confacenti, la nullità del licenziamento per motivo illecito ritorsivo determinante ed esclusivo ex art. 1345 c.c. può essere provata dal lavoratore anche mediante presunzioni gravi, precise e concordanti ex art. 2729 c.c., potendo il giudice di merito valorizzare il complessivo contesto vessatorio aziendale e l'insussistenza della causale oggettiva addotta; ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 18 della legge n. 300 del 1970, la base di calcolo deve comprendere tutti i trattamenti retributivi che il lavoratore avrebbe percepito ove fosse rimasto in*

> *servizio, ivi inclusi i ratei per ferie maturate e non godute durante il periodo di illegittima estromissione dal posto di lavoro.*

01. Il caso concreto e l'iter processuale

La tutela del lavoratore contro le determinazioni espulsive ritorsive rappresenta uno dei **presidi più incisivi** del diritto del lavoro, ponendo l'ordinamento a salvaguardia della **libertà di esercizio dei diritti fondamentali** all'interno dei **luoghi di lavoro**. La tematica del **licenziamento ritorsivo e superamento del comporto** si rivela particolarmente insidiosa qualora il datore di lavoro utilizzi lo strumento formale del **recesso per assenza prolungata** per mascherare una vera e propria ritorsione conseguente alle rivendicazioni giudiziarie promosse dal dipendente.

La fattispecie giunta all'attenzione della **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, decisa con la sentenza 26 maggio 2026, n. 16310**[1], riguarda un dipendente con qualifica di **quadro aziendale** che, nel corso di diversi anni, era stato destinatario di una **reiterata e sistematica condotta** di **dequalificazione professionale** e mobbing. Tali condotte erano state già accertate con **efficacia di giudicato** all'esito di precedenti procedimenti instaurati dinanzi al **Tribunale di Vicenza**, ove era stata riconosciuta la **lesione della professionalità** del dipendente in violazione dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 2087 c.c..

A seguito della notifica di un ennesimo ricorso d'urgenza ex art. 700 c.p.c. volto a ottenere la **materiale reintegrazione** nelle **mansioni direttive spettanti**, la società comunicava il licenziamento del lavoratore per presunto superamento del **periodo massimo di comporto** ex art. 2110 c.c.. Il lavoratore impugnava tempestivamente il recesso, sostenendo che le assenze per malattia erano derivate direttamente dallo **stress psicofisico** e dalla **sindrome ansioso-depressiva** cagionata dalle **condotte persecutorie datoriali**, e che il licenziamento era viziato da nullità per motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c..

I giudici di merito di primo e secondo grado accoglievano la domanda del lavoratore, dichiarando la nullità del **recesso datoriale** e ordinando la **reintegrazione nel posto di lavoro** con condanna al pagamento della retribuzione globale di fatto, comprensiva delle indennità per le **ferie maturate nel**

periodo di estromissione. Avverso la sentenza d'appello della **Corte di Venezia**, la società proponeva ricorso per cassazione.

L'equilibrio tra il potere di recesso datoriale per motivi oggettivi legati allo stato di salute e la tutela della dignità del prestatore di lavoro rappresenta uno dei nodi più complessi del diritto del lavoro contemporaneo. Quando la malattia non costituisce un evento fortuito o fisiologico, bensì la diretta conseguenza di un contesto lavorativo degradato, segnato da **progressivo svuotamento delle mansioni** e da sistematiche condotte vessatorie, il ricorso al licenziamento per superamento del comporto rischia di trasformarsi in una reazione punitiva volta ad estromettere il dipendente che non accetta la dequalificazione.

La pronuncia della Suprema Corte n. 16310/2026 offre una ricostruzione esemplare dei rimedi posti a tutela del lavoratore quadro, delineando con rigore il percorso probatorio necessario per disvelare l'intento ritorsivo e ripristinare la pienezza delle tutele contrattuali e risarcitorie.

02. Malattia per dequalificazione e non computabilità nel comporto ex art. 2110 c.c.

2.1 — L'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. e il nesso eziologico con l'inadempimento datoriale

L'art. 2110 c.c. tutela il diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro durante i **periodi di infermità** per la durata stabilita dalla legge, dai contratti collettivi o dagli usi. Tuttavia, tale disciplina presuppone che lo stato di malattia derivi da cause estranee alla **responsabilità datoriale**. Qualora la patologia sia eziologicamente riconducibile a una **condotta illecita del datore di lavoro** per violazione dell'**obbligo generale di sicurezza** di cui all'art. 2087 c.c., opera il principio fondamentale per cui nessuno può trarre vantaggio dal proprio illecito (*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*).

Il dovere di tutelare l'**integrità fisica e la personalità morale** dei prestatori di lavoro impone all'imprenditore di astenersi da comportamenti lesivi della **dignità professionale**, quali il demansionamento, l'**isolamento lavorativo** o la reiterata **emarginazione aziendale**. L'accertamento del **nesso di causalità materiale** tra la condotta datoriale dequalificante e la malattia del dipendente

determina la **totale non computabilità delle relative giornate di assenza** ai fini del calcolo del periodo di comporto.

2.2 — L'illegittimità del recesso per mancato superamento del periodo massimo di conservazione

Nella sentenza n. 16310/2026, la Suprema Corte conferma che lo scorporo del periodo di malattia imputabile all'azienda (pari a circa dieci mesi di assenza continua) fa venire meno il **presupposto fattuale del recesso**. Non essendosi perfezionato il superamento del **limite contrattuale di conservazione del posto**, il licenziamento intimato per comporto risulta privo di giustificazione oggettiva.

Tale conclusione si inserisce armonicamente nell'orientamento consolidato della Sezione Lavoro, secondo cui il licenziamento intimato prima della scadenza del comporto è nullo o radicalmente ingiustificato, poiché viola la garanzia inderogabile posta a **tutela della salute del lavoratore** contro il rischio di estromissione causata dalle conseguenze della stessa attività d'impresa.

Il principio di non computabilità delle assenze determinate da fatto illecito del datore di lavoro affonda le proprie radici nella natura contrattuale della responsabilità ex art. 2087 c.c.. La norma pone a carico dell'imprenditore un **dovere generale di protezione** che non si esaurisce nel rispetto delle prescrizioni antinfortunistiche tipizzate, ma si estende alla prevenzione di tutte le condizioni di lavoro idonee a cagionare un danno alla **salute psichica e morale** del dipendente, compreso il cd. mobbing orizzontale o verticale.

Ove sia giudizialmente accertato che lo stato morboso e la conseguente **inidoneità temporanea al lavoro** derivano direttamente dalla condotta dequalificante serbata dall'azienda in violazione dell'art. 2103 c.c., il periodo di astensione dal lavoro non può essere imputato a carico del prestatore. Consentire al datore di lavoro di computare tali periodi nel periodo di comporto significherebbe avallare una **grave elusione dei limiti legali al licenziamento**, consentendo all'autore dell'illecito di trarre causa di risoluzione del vincolo dal proprio stesso inadempimento.

Ne discende che il giudice di merito, chiamato a valutare la legittimità del recesso per comporto, ha il preciso dovere di **scomputare le giornate di malattia causalmente riconducibili all'ambiente ostile**; qualora, all'esito di tale operazione, il residuo periodo di assenza risulti inferiore alla soglia massima contrattuale, il licenziamento deve essere dichiarato radicalmente ingiustificato ed illegittimo.

La rigorosa applicazione del divieto di **abuso del diritto** e dei principi di **correttezza e buona fede** nell'esecuzione del contratto di lavoro ex artt. 1175 e 1375 c.c. impedisce al datore di lavoro di invocare la sospensione della prestazione lavorativa per fatto a lui stesso imputabile. Peraltro, la trasparenza e la tempestività delle contestazioni escludono l'utilizzo strumentale di rilievi o controlli difensivi surrettizi (Cass. n. 16214/2026[2]), confermando che la dequalificazione sistematica integra un grave inadempimento contrattuale che paralizza la facoltà di recesso ordinario per motivi legati all'astensione per malattia.

03. La nullità del licenziamento per motivo ritorsivo esclusivo ex art. 1345 c.c.

3.1 — L'efficacia determinativa esclusiva e la prova mediante presunzioni gravi, precise e concordanti

L'aspetto più rilevante e innovativo della decisione risiede nella trattazione del **licenziamento ritorsivo e superamento del comporto** sotto il profilo dell'**onere probatorio**. Ai sensi dell'art. 1345 c.c., applicabile agli **atti unilaterali recettizi** in virtù dell'art. 1324 c.c., il licenziamento è nullo quando sia determinato da un **motivo illecito comune a entrambe le parti** ovvero, per gli atti unilaterali, dal motivo illecito esclusivo e determinante del recedente.

La Cassazione chiarisce che la natura ritorsiva presuppone due condizioni concorrenti: l'**insussistenza oggettiva della causale formale** addotta dall'azienda e l'efficacia determinativa esclusiva dell'intento di vendetta o punizione per un **comportamento legittimo del lavoratore** (come ribadito da Cass. n. 17202/2026[3]). L'**onere della prova** grava sul lavoratore, ma può essere pienamente assolto tramite **presunzioni semplici ex art. 2729 c.c.**, desunte dalla sequenza cronologica degli eventi, dalla vicinanza temporale tra il ricorso giudiziale del dipendente e il recesso, e dalla **pregressa conflittualità aziendale**.

Il quadro probatorio delineato dalla Suprema Corte consolida i canoni ermeneutici già approfonditi nella nostra analisi sul licenziamento disciplinare e prova presuntiva del motivo ritorsivo, ribadendo

che la nullità per illiceità del motivo travolge l'atto espulsivo qualora la causale datoriale appaia meramente pretestuosa.

3.2 — L'efficacia dei precedenti giudicati e la motivazione per relationem

La sentenza n. 16310/2026 affronta altresì una rilevante questione processuale: la legittimità della motivazione della sentenza di merito fondata sul richiamo espresso ai **precedenti giudicati formatisi tra le stesse parti**. La società eccepiva il vizio di **motivazione apparente** per aver i giudici d'appello richiamato le pronunce pregresse sul demansionamento e sul mobbing.

La Suprema Corte rigetta l'eccezione affermando che la tecnica della **motivazione per relationem** a precedenti sentenze di merito rese tra le medesime parti è pienamente conforme all'art. 118 disp. att. c.p.c., purché il giudice illustri le ragioni della condivisione critica dei fatti già accertati. Gli accertamenti giudiziali pregressi costituiscono **prove documentali atipiche** di eccezionale pregnanza dimostrativa per ricostruire l'atteggiamento complessivo del datore di lavoro e comprovare il disegno pervicace e ritorsivo culminato nel licenziamento, a fronte dell'inderogabilità dei diritti professionali del lavoratore.

La configurazione della fattispecie del **licenziamento ritorsivo e superamento del comporto** esige una rigorosa indagine volta a verificare se la motivazione formale costituisca un mero schermo dietro il quale si cela la reale volontà espulsiva di natura vendicativa. L'illiceità del motivo ex art. 1345 c.c. postula che l'intento ritorsivo abbia operato con **efficacia determinativa esclusiva**, ponendosi come l'unico effettivo fattore scatenante della decisione di risolvere il rapporto lavorativo.

La giurisprudenza della Suprema Corte consolida il principio per cui l'onere probatorio a carico del lavoratore può essere efficacemente assolto mediante il **meccanismo delle presunzioni semplici ex art. 2729 c.c.**. Tra gli elementi sintomatici di primaria evidenza spicca la **strettissima contiguità temporale** tra l'atto con cui il lavoratore ha rivendicato i propri diritti in sede giurisdizionale (nella specie, la notifica del ricorso d'urgenza ex art. 700 c.p.c.) e l'adozione dell'atto di recesso, nonché la sproporzione tra la condotta addebitata e la misura espulsiva, dovendo il giudice verificare in concreto la reale entità della condotta e la proporzionalità della risposta sanzionatoria (Cass. n. 14459/2026[4]).

L'efficacia probatoria dei precedenti giudicati civili tra le stesse parti assume una valenza determinante: l'accertamento definitivo di condotte mobbizzanti e discriminatorie costituisce la prova solida del contesto nel quale si è consumata l'estromissione, rendendo pienamente legittima la **motivazione per relationem** adottata dalla Corte d'appello.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

04. Risarcimento del danno, retribuzione globale di fatto e computo dei ratei ferie

4.1 — L'inclusione delle ferie maturate e non godute nell'indennità risarcitoria ex art. 18 St. Lav.

Un profilo di primario **interesse pratico ed economico** investe i criteri di determinazione dell'indennità risarcitoria spettante al lavoratore in virtù della **tutela reintegratoria piena** prevista dall'art. 18, commi 1-3, della legge 20 maggio 1970, n. 300. La società datrice contestava la condanna al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate nel periodo intercorrente tra il licenziamento e la reintegrazione, sostenendo che tale voce determinasse un'**indebita duplicazione risarcitoria** rispetto alla retribuzione globale di fatto.

La Cassazione smentisce la tesi datoriale e sancisce che la nozione di **retribuzione globale di fatto** abbraccia tutti i corrispettivi a carattere continuativo ed obbligatorio che il dipendente avrebbe maturato in costanza di servizio. Poiché il diritto alle ferie e alla relativa indennità economica costituisce un elemento intrinseco della prestazione non fruito per causa imputabile esclusivamente al recesso illecito aziendale, il ristoro patrimoniale deve necessariamente coprire anche i ratei per ferie e permessi maturati nel **periodo di forzata inattività**, garantendo l'integrale reintegrazione patrimoniale della parte lesa analogamente a quanto previsto nelle ipotesi di recesso radicalmente nullo o privo di presupposti.

4.2 — Indicazioni operative per la gestione del contenzioso e la tutela del lavoratore

La pronuncia della Suprema Corte offre preziose indicazioni strategiche per i professionisti del diritto del lavoro. Per gli avvocati dei lavoratori, la difesa deve concentrarsi sulla rigorosa **ricostruzione documentale del nesso causale** tra gli illeciti datoriali (demansionamento, violazioni dell'art. 2087 c.c.) e le patologie certificate, valorizzando la sequenza cronologica tra gli atti di esercizio dei diritti e l'intimazione del licenziamento per dimostrare la ritorsività ex art. 1345 c.c., verificando con rigore l'effettiva titolarità e la legittimazione del potere datoriale (Cass. n. 20357/2026[5]).

Per le imprese e le **direzioni risorse umane**, la decisione impone la massima cautela nell'avvio di procedimenti espulsivi per superamento del comporto in presenza di situazioni di pregressa conflittualità o contestazioni su mansioni e carichi di lavoro. La **verifica preventiva della genuinità** e computabilità dei periodi di assenza rappresenta un passaggio obbligato per scongiurare il rischio di **pesanti condanne reintegratorie e risarcitorie** comprensive di tutti gli oneri retributivi e contributivi maturati nel corso del giudizio, in linea con il regime di tutela reintegratoria (Cass. n. 23817/2026[6]).

La statuizione in ordine all'inclusione delle ferie maturate nel computo della retribuzione globale di fatto ex art. 18 della legge n. 300 del 1970 consolida un orientamento giurisprudenziale di estrema garanzia per il lavoratore illegittimamente allontanato dall'impresa. Poiché l'illegittimità del recesso travolge ex tunc l'interruzione della prestazione, il dipendente reintegrato ha diritto a essere collocato nella medesima situazione economica in cui si sarebbe trovato in caso di normale svolgimento del rapporto.

I ratei per ferie e festività non godute costituiscono una componente ordinaria ed essenziale del **trattamento retributivo globale**, la cui mancata fruizione in natura deriva unicamente dall'illecito datoriale. La loro monetizzazione all'interno del risarcimento del danno non integra alcuna indebita duplicazione, ma attua il principio di **integrale riparazione del pregiudizio patrimoniale subito dal dipendente**.

In conclusione, la sentenza n. 16310/2026 offre agli interpreti un quadro esaustivo per affrontare i casi di **licenziamento ritorsivo e superamento del comporto**, coniugando il rigore nella verifica delle causali di assenza con l'effettività della **tutela risarcitoria e reintegratoria** a presidio della dignità professionale del lavoratore alla luce dei valori costituzionali e dell'ordinamento sociale (Cass. n. 3146/2026[7]).

L'arresto nomofilattico della Corte di Cassazione n. 16310/2026 riafferma con forza l'intrinseca coerenza del sistema di tutele del lavoro subordinato: l'accertamento della natura ritorsiva del recesso ripristina la legalità violata, garantendo al contempo il recupero della piena dignità professionale e la reintegrazione patrimoniale esaustiva della parte lesa.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Codice Civile • Artt. 1324 (Norme applicabili agli atti unilaterali), 1345 (Motivo illecito), 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro), 2103 (Mansioni del prestatore di lavoro), 2110 (Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio), 2697 (Onere della prova), 2729 (Presunzioni semplici)

Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) • Artt. 7 (Sanzioni disciplinari), 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Codice di Procedura Civile • Artt. 112 (Corrispondenza tra chiesto e pronunciato), 115 (Disponibilità delle prove), 116 (Valutazione delle prove), 360 (Motivi di ricorso per cassazione), 700 (Provvedimenti d'urgenza)

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 26 maggio 2026, n. 16310** — Le assenze per malattia da demansionamento non si computano nel comporto; la nullità per ritorsività ex art. 1345 c.c. è provabile per presunzioni e il risarcimento include i ratei ferie. ↑
2. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 25 maggio 2026, n. 16214** — Controlli difensivi occulti e limiti di utilizzabilità della prova nella contestazione disciplinare. ↑
3. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 1 giugno 2026, n. 17202** — Il motivo ritorsivo deve essere determinante ed esclusivo, desumibile per presunzioni dalla contiguità temporale e dalla sproporzione del recesso. ↑
4. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 15 maggio 2026, n. 14459** — Tipizzazioni del contratto collettivo e sindacato di proporzionalità del giudice sul licenziamento disciplinare. ↑
5. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 17 giugno 2026, n. 20357** — Distacco fittizio, recesso a non domino e individuazione del reale titolare del potere di licenziamento. ↑
6. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza 22 luglio 2026, n. 23817** — Applicazione della sanzione conservativa del CCNL e tutela reintegratoria attenuata ex art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015. ↑

7. **Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 12 febbraio 2026, n. 3146** — Criteri di integrazione giudiziale della clausola generale di giusta causa ex art. 2119 c.c. ↑

Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.