

Comporto del lavoratore disabile e accomodamenti ragionevoli

La Sezione Lavoro della Cassazione (sentenza n. 23823/2026) recepisce la sentenza Pauni della CGUE sul bilanciamento tra comporto unico e misure di sostegno

Redazione di Metodo Giuridico Diritto del Lavoro & Licenziamento e Risoluzione 28 Agosto 2026

Lettura 15 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 28 Agosto 2026: La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la sentenza 22 luglio 2026, n. 23823, recepisce l'insegnamento della Corte di Giustizia UE (sentenza Pauni, C-5/24) in materia di licenziamento del lavoratore disabile, stabilendo che la previsione di un periodo di comporto unico non è di per sé discriminatoria qualora il datore di lavoro dimostri di aver adottato tutti i ragionevoli accomodamenti organizzativi proporzionati per salvaguardare l'occupazione.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo esamina la pronuncia della **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 22 luglio 2026, n. 23823**, in tema di **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** ragionevoli nel pubblico impiego contrattualizzato e nel settore privato. Il Collegio di legittimità, recepitando l'elaborazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*), chiarisce che la clausola contrattuale collettiva recante un periodo di conservazione del posto unitario e non differenziato per i dipendenti con disabilità non integra automaticamente una discriminazione indiretta vietata dalla direttiva 2000/78/CE e dall'[art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003](#). La legittimità del recesso datoriale ex [art. 2110 c.c.](#) è subordinata al previo assolvimento dell'obbligo di adottare misure organizzative personalizzate e proporzionate (flessibilità d'orario, permessi, ferie e mutamento d'ufficio), in assenza delle quali il licenziamento resta affetto da nullità per violazione delle norme imperative antidiscriminatorie.

Abstract (English)

This article analyses the judgment of the Italian Supreme Court of Cassation, Labour Chamber, judgment of 22 July 2026, no. 23823, concerning the sick leave allowance (comporto) for disabled



employees and the obligation to implement reasonable accommodation measures. Implementing the recent landmark ruling of the Court of Justice of the European Union (judgment of 11 September 2025, Case C-5/24, Pauni), the Supreme Court rules that a collective bargaining clause establishing a single, undifferentiated sick leave period for disabled and non-disabled workers does not automatically constitute indirect discrimination under Directive 2000/78/EC and Article 3(3-bis) of Legislative Decree no. 216/2003. The lawfulness of the employer dismissal under Article 2110 of the Italian Civil Code strictly depends on the prior fulfilment of the employer obligation to adopt tailored and proportionate reasonable accommodations, in the absence of which the termination remains void for breach of mandatory non-discrimination law.

Punti Chiave della Decisione

- **Compatibilità del comportamento unico:** La previsione di un periodo di comportamento unitario non è di per sé vietata dalla direttiva 2000/78/CE se la durata complessiva (18 mesi) è adeguata a tutelare la posizione del disabile.
- **Obbligo di accomodamenti ragionevoli:** L'unicità del comportamento non esonera il datore di lavoro dal predisporre soluzioni organizzative concrete e personalizzate volte a evitare il recesso.
- **Tipologie di misure idonee:** Costituiscono accomodamenti validi la flessibilità oraria, lo spostamento di sede in ufficio meno stressante, la concessione di ferie mirate e la tolleranza di giorni extra oltre il comportamento.
- **Nesso causale e finalità legittima:** La direttiva europea non impone il mantenimento in servizio di chi non può svolgere le funzioni essenziali, bilanciando tutela della salute ed efficienza aziendale.
- **Sanzione della nullità in caso di omissione:** Qualora il datore ometta ogni tentativo di adattamento ragionevole, il licenziamento per superamento del comportamento è nullo per discriminazione indiretta con diritto alla reintegra.

Massima Redazionale (Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sent. n. 23823/2026)

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore affetto da disabilità, la previsione contrattuale collettiva di un termine unico e indifferenziato di conservazione del posto di lavoro, qualora sia assistita da una congrua estensione temporale idonea a ponderare la peculiare morbidità del soggetto, non è in contrasto con la direttiva 2000/78/CE e non integra automaticamente una discriminazione indiretta, purché il datore di lavoro dimostri di aver assolto all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli e proporzionati ai sensi dell'art. 5 della citata



direttiva e dell'art. 3, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 216/2003. L'adempimento di tale dovere proattivo, desumibile dall'attuazione di modifiche organizzative, concessione di congedi, permessi e flessibilità oraria, esclude l'illiceità del recesso intimato ex art. 2110 c.c., fermo restando che l'omessa ricerca di idonei adattamenti converte l'applicazione del termine generale in una condotta discriminatoria nulla con applicazione della tutela reintegratoria piena.

01. Introduzione: la pronuncia Cass. civ. n. 23823/2026

Il bilanciamento sistematico tra il diritto del datore di lavoro alla **risoluzione del rapporto di lavoro** per prolungata morbosità e la necessaria salvaguardia della persona vulnerabile costituisce uno dei nodi teorici più dibattuti dell'ordinamento laburistico contemporaneo. Con la **sentenza 22 luglio 2026, n. 23823¹**, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione affronta funditus la problematica del **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** ragionevoli, recependo nell'ordinamento interno i principi stabiliti dalla **Corte di Giustizia UE, sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, Pauni²**. Il Collegio di legittimità ha chiarito che l'applicazione di una clausola contrattuale recante un **periodo di comporto unitario** non è intrinsecamente viziata da nullità, a condizione che l'estensione temporale prevista dai contratti collettivi sia adeguata e il datore di lavoro abbia concretamente sperimentato tutte le **misure organizzative personalizzate** atte a neutralizzare lo svantaggio patito dal dipendente.

La controversia ha avuto origine dal **licenziamento per superamento del comporto** intimato da un'amministrazione comunale calabrese a una dipendente con qualifica di esecutore amministrativo, affetta da **disabilità non grave** ai sensi dell'[art. 3, comma 1, L. 104/1992](#) e invalida civile con percentuale del 75%. L'ente territoriale aveva esercitato il recesso computando cumulativamente tutte le assenze per malattia maturate nell'arco del triennio di riferimento, sino a raggiungere il tetto massimo di diciotto mesi stabilito dall'art. 48 del **CCNL Comparto Funzioni Locali**. La lavoratrice aveva censurato la decisione datoriale lamentando l'omessa previsione di un **termine di comporto prolungato** per le patologie invalidanti e qualificando l'espulsione come **discriminazione indiretta** vietata dalla normativa antidiscriminatoria sovranazionale e interna.

Se il Tribunale di primo grado aveva accolto l'impugnazione dichiarando la **nullità del licenziamento** con reintegrazione nel posto di lavoro, la Corte d'Appello di Catanzaro ha ribaltato l'esito del giudizio, riconoscendo la piena legittimità dell'operato dell'amministrazione. I giudici

territoriali hanno accertato che l'ente datoriale aveva concesso **permessi retribuiti**, fruizione anticipata dei congedi, orari flessibili e finanche un ulteriore periodo di grazia di sessanta giorni successivi alla scadenza del comporta. La Suprema Corte ha confermato tale pronuncia, affermando che la **tutela della salute del lavoratore** deve armonizzarsi con la **sostenibilità organizzativa dell'impresa** attraverso un sindacato sostanziale sull'effettività degli accomodamenti ragionevoli adottati nel caso concreto.

La portata della sentenza n. 23823/2026 supera la dimensione della singola fattispecie e ridefinisce i confini del **potere di recesso datoriale** ex [art. 2110 c.c.](#) Il principio di non discriminazione non impone l'immunità assoluta dal licenziamento né la totale sterilizzazione delle assenze per disabilità, bensì obbliga l'imprenditore a dimostrare una **condotta datoriale attiva** e proattiva, volta a ricercare soluzioni proporzionate per conservare l'utilità della prestazione lavorativa senza sopportare un **onere economico sproporzionato**.

02. La nozione multilivello di disabilità e il principio di non discriminazione

2.1 — L'evoluzione giurisprudenziale eurounitaria da Ring a Pauni

L'architettura concettuale della decisione in rassegna poggia sull'evoluzione della **nozione eurounitaria di disabilità** elaborata dalla giurisprudenza di Lussemburgo. Nelle storiche sentenze rese nei casi **CGUE, cause riunite C-335/11 e C-337/11, Ring e Skouboe Werge**³ e **CGUE, causa C-270/16, Ruiz Conejero**⁴, i giudici dell'Unione hanno recepita la definizione contenuta nella **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** del 2006. La disabilità non coincide con la mera infermità transitoria, ma si identifica in una **menomazione duratura** che, in interazione con molteplici barriere di contesto, ostacola la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Tale impostazione supera il tradizionale paradigma medico-individuale per abbracciare il **modello sociale della disabilità**, nel quale l'obbligo di rimozione degli ostacoli ricade direttamente sull'organizzazione datoriale. Con la fondamentale pronuncia resa nel caso *Pauni* (CGUE 11 settembre 2025, causa C-5/24)², la Corte di Giustizia ha chiarito che l'art. 2, par. 2, lett. b), e l'art.

5 della **direttiva 2000/78/CE** non precludono l'adozione di un termine di comportamento indifferenziato, a patto che la disciplina contrattuale garantisca una **durata temporale congrua** e l'imprenditore adempia scrupolosamente all'**obbligo di accomodamento ragionevole** prima di sciogliere il vincolo negoziale.

Nel nostro ordinamento interno, tale presidio è codificato nell'[art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003](#) e rafforzato dall'[art. 5-bis L. 104/1992](#) introdotto dal [D.Lgs. 62/2024](#). La Cassazione ha precisato che tali disposizioni integrano una **normativa di principio** immanente nel sistema giuslavoristico, la quale impone una costante verifica della **ragionevolezza degli accorgimenti** a prescindere dalla formale qualificazione dell'invalidità come grave o non grave.

2.2 — La discriminazione indiretta nel computo del periodo di computo

La qualificazione del licenziamento intimato al lavoratore fragile richiede una rigorosa disamina del concetto di **discriminazione indiretta nel lavoro**. Come evidenziato dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 31 marzo 2023, n. 9095⁵** e dall'**ordinanza 11 settembre 2024, n. 24052⁶**, una disposizione contrattuale formalmente neutra può generare una posizione di **particolare svantaggio** per i soggetti portatori di disabilità, data la loro fisiologica esposizione a un più elevato tasso di assenze connesse allo stato patologico invalidante.

La pronuncia n. 23823/2026¹ compie tuttavia un decisivo passo avanti: la mera sussistenza di un nesso causale tra patologia e assenze non comporta automaticamente l'obbligo di scorporare i giorni di malattia dal computo totale. La **giustificazione oggettiva del recesso** risiede nella necessità di garantire la regolarità dei servizi e preservare il **sinallagma funzionale**, purché il datore abbia previamente adempiuto all'onere di sperimentare soluzioni flessibili. Si richiama in proposito l'inquadramento delle tutele del prestatore e della gestione dei contratti in sede protetta^{D1}.

In assenza di qualsivoglia adattamento personalizzato, il computo indifferenziato si tramuta in un meccanismo discriminatorio nullo con applicazione della **tutela reintegratoria piena**; ove invece l'azienda attui misure concrete di supporto, la cessazione del rapporto per superamento del comportamento conserva la propria legittimità causale, ponendosi in linea con la **finalità legittima di politica occupazionale** riconosciuta dai giudici europei.

03. Gli accomodamenti ragionevoli come limite al potere di recesso datoriale

3.1 — Contenuto e perimetro dell'obbligo di adattamento organizzativo

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli si configura come un vero e proprio **limite interno all'esercizio del potere datoriale** di licenziamento ex [art. 2110 c.c.](#) Come statuito dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 9 marzo 2021, n. 6497⁷** e dalla **sentenza 12 novembre 2019, n. 29289⁸**, il perimetro degli accomodamenti non si riduce a meri interventi tecnici sulle postazioni fisiche, ma include **misure organizzative gestionali** quali la redistribuzione dei compiti, la rimodulazione dell'orario e la concessione di congedi mirati.

Nel giudizio conclusosi con la sentenza n. 23823/2026, l'amministrazione comunale aveva dimostrato l'adozione di un ventaglio articolato di provvedimenti: aveva accolto le istanze di **flessibilità oraria personalizzata**, disposto il trasferimento della dipendente in una sede logistica a minor impatto psicofisico e concesso la fruizione frazionata delle **ferie arretrate** anche di venerdì per impedire che il comparto inglobasse le giornate di riposo settimanale. Inoltre, l'ente aveva tollerato ulteriori due mesi di assenza oltre il termine contrattuale e sollecitato formalmente la dipendente ad avvalersi dell'**aspettativa non retribuita** per motivi di salute.

La giurisprudenza di legittimità ribadisce che la disciplina su **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** organizzativi presuppone un percorso dinamico di cooperazione.

L'adempimento di tali oneri positivi dimostra che il datore ha profuso la necessaria **diligenza qualificata ex art. 1176 c.c.**, escludendo qualsiasi intento elusivo o discriminatorio nell'atto di recesso.

3.2 — Il bilanciamento degli interessi e la clausola dell'onere sproporzionato

L'estensione degli accomodamenti ragionevoli incontra il proprio limite inderogabile nella **clausola dell'onere sproporzionato**. Come sancito dal considerando 17 della direttiva 2000/78/CE, il diritto europeo non prescrive il mantenimento forzoso in servizio di un prestatore che sia divenuto definitivamente inidoneo a svolgere le **funzioni lavorative essenziali**, qualora

nessun accorgimento sostenibile consenta di recuperare un rendimento utile per l'organizzazione aziendale.

La Suprema Corte sottolinea che l'ordinamento persegue un rigoroso bilanciamento costituzionale tra la **tutela dei diritti inviolabili del lavoratore** ex artt. 2, 3 e 32 Cost. e la **libertà di iniziativa economica privata** garantita dall'[art. 41 Cost.](#) Imporre la protrazione indefinita del vincolo contrattuale in assenza di prospettive di ripresa dell'attività lavorativa comporterebbe un sacrificio irrazionale dell'efficienza organizzativa, estraneo agli obiettivi del diritto antidiscriminatorio.

Fattispecie Giuridica	Adempimento Misure Ragionevoli	Esito del Licenziamento ex art. 2110 c.c.
Comporto Unico con Misure Datoriali Attive	Adozione di flessibilità oraria, congedi, cambio mansioni/ufficio e tolleranza extra	Legittimo: bilanciamento conforme a Direttiva 2000/78/CE e sentenza Pauni
Comporto Unico con Inerzia Datoriale	Mancata sperimentazione di adattamenti organizzativi proporzionati	Nulla per discriminazione indiretta con tutela reintegratoria piena ex art. 18 L. 300/70
Inidoneità Assoluta Insuperabile	Impossibilità oggettiva di riallocazione anche con oneri sproporzionati	Legittimo: esclusione del mantenimento forzoso dell'occupazione improduttiva

04. Il riparto degli oneri probatori e il sindacato della Suprema Corte

4.1 — Onere della prova, iniziativa datoriale e collaborazione del lavoratore

Sul piano processuale, la disciplina del **riparto dell'onere della prova** nei giudizi antidiscriminatori trova espressione nell'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2011 e nell'[art. 2697 c.c.](#) Come precisato dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 2 marzo 2026, n. 4623⁹**, la semplice **conoscibilità dello stato di disabilità** impone al datore di lavoro un obbligo di



attivazione autonoma per promuovere il dialogo sulle misure di adattamento, senza che il lavoratore debba formalizzare istanze ostili o rivelare dati sanitari riservati.

Tuttavia, l'efficacia delle soluzioni organizzative esige un corrispondente **dovere di leale cooperazione del lavoratore** ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c. Nel caso definito con la sentenza n. 23823/2026, la dipendente non aveva collaborato all'individuazione di ulteriori rimedi né aveva richiesto l'aspettativa proposta dall'ente, palesando un'inerzia che ha legittimato la declaratoria di compiuto adempimento datoriale, coerentemente con i principi espressi dall'**ordinanza 9 giugno 2026, n. 18761**¹⁰ in tema di collocamento mirato.

La Suprema Corte consolida l'insegnamento per cui il tema del **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** richiede un'interazione bilaterale in buona fede: qualora l'impresa offra modifiche organizzative congrue, il rifiuto immotivato o il silenzio della parte lavoratrice precludono la successiva deduzione dell'illegittimità del licenziamento in sede giurisdizionale.

4.2 — L'apprezzamento delle misure concrete e i confini del controllo di legittimità

In merito ai limiti del **sindacato di legittimità in Cassazione**, la sentenza n. 23823/2026 ribadisce che la valutazione sulla proporzionalità e adeguatezza degli accomodamenti adottati integra un tipico **apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito**. Tale giudizio risulta insindacabile ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c. qualora sia sorretto da una motivazione logica e coerente, in conformità alla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 19 ottobre 2021, n. 27847**¹¹ e all'**ordinanza 17 novembre 2025, n. 30837**¹².

La ricorrente non poteva pertanto censurare l'omessa disamina di singoli certificati medici una volta che i giudici d'appello avevano globalmente accertato la tempestività e la varietà delle misure datoriali. Si rammenta che la nullità per motivo discriminatorio con conseguente reintegra scatta unicamente allorché sia accertata una totale omissione datoriale, come delineato dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 16 maggio 2024, n. 13649**¹³ e dal consolidato quadro giurisprudenziale in materia di licenziamento illegittimo^{D2}.

Il presidio nomofilattico salvaguarda così l'equilibrio processuale, impedendo che il giudizio di cassazione si trasformi in una terza istanza di merito sulle contingenze organizzative aziendali.

05. Conclusioni e implicazioni per la gestione del personale

La sentenza n. 23823/2026 della Suprema Corte di Cassazione segna una tappa fondamentale per la **gestione strategica delle risorse umane** e per la prassi delle relazioni industriali. L'arresto nomofilattico sgombra il campo da automatismi espulsivi o protettivi indiscriminati, chiarendo che la correlazione tra **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** ragionevoli impone un'analisi empirica e documentata delle condotte datoriali. Si restituisce in tal modo certezza applicativa sia alle imprese private sia alla pubblica amministrazione.

Allo stesso tempo, la decisione rafforza la necessità di istituire **protocolli aziendali di tracciabilità** per monitorare tempestivamente i lavoratori fragili. Il datore di lavoro non può attendere passivamente lo spirare del comporto per esercitare il recesso, ma deve costruire un solido compendio probatorio che attesti ogni offerta di flessibilità, mutamento mansioni e proposta di congedo straordinario. La conformità alle direttive europee si misura sulla reale volontà di inclusione dimostrata prima dell'atto di recesso.

Sul piano applicativo e della consulenza giuslavoristica, emergono direttrici operative irrinunciabili:

- **Formalizzazione degli accordi organizzativi:** Verbalizzare e documentare per iscritto ogni proposta di telelavoro, rimodulazione dell'orario di lavoro o trasferimento di sede operativa avanzata al dipendente con disabilità;
- **Avviso preventivo sul comporto imminente:** Inoltrare una comunicazione formale prima del raggiungimento del termine massimo per informare il lavoratore della facoltà di richiedere periodi di aspettativa non retribuita ex CCNL;
- **Evoluzione della contrattazione collettiva:** Favorire accordi sindacali di secondo livello che introducano regimi di comporto graduato per patologie gravi o croniche, in armonia con le previsioni del D.Lgs. 62/2024.

In conclusione, l'ordinanza consolida un modello di **diritto del lavoro multilivello** fondato sul principio di effettività delle tutele, in cui la salvaguardia della persona disabile si coniuga virtuosamente con la **sostenibilità economica e funzionale dell'impresa**.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

- [Art. 41 Cost.](#) — Libertà di iniziativa economica
- [Art. 1175 c.c.](#) — Correttezza
- [Art. 1375 c.c.](#) — Buona fede nell'esecuzione
- [Art. 2110 c.c.](#) — Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio
- [Art. 2118 c.c.](#) — Recesso dal contratto a tempo indeterminato
- [Art. 2697 c.c.](#) — Onere della prova
- [Art. 3 L. 104/1992](#) — Soggetti aventi diritto
- [Art. 5-bis L. 104/1992](#) — Accomodamenti ragionevoli
- [Art. 18 L. 300/1970](#) — Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo
- [Art. 3 D.Lgs. 216/2003](#) — Parità di trattamento e accomodamenti ragionevoli
- [Art. 28 D.Lgs. 150/2011](#) — Azioni contro la discriminazione
- [Direttiva 2000/78/CE](#) — Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione

Giurisprudenza citata

1. [Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 22 luglio 2026, n. 23823](#) — Licenziamento del disabile per superamento del comportamento e adempimento degli accomodamenti ragionevoli.
2. [Corte di Giustizia UE, sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*](#) — Compatibilità del periodo di comportamento unico con la Direttiva 2000/78/CE subordinata a soluzioni ragionevoli.
3. [Corte di Giustizia UE, sentenza 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *Ring e Skouboe Werge*](#) — Nozione eurounitaria di disabilità e dovere di misure appropriate.
4. [Corte di Giustizia UE, sentenza 18 gennaio 2018, causa C-270/16, *Ruiz Conejero*](#) — Discriminazione indiretta e computo delle assenze connesse a disabilità.
5. [Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 31 marzo 2023, n. 9095](#) — Discriminazione indiretta nel licenziamento per superamento del comportamento breve del disabile.
6. [Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 11 settembre 2024, n. 24052](#) — Nullità del recesso per mancato scorporo delle assenze legate alla disabilità.
7. [Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 9 marzo 2021, n. 6497](#) — Ampiezza dell'obbligo di accomodamento ragionevole a tutela del disabile.

8. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 12 novembre 2019, n. 29289** — Portata dell'obbligo di adattamento organizzativo nel settore privato e pubblico.
9. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 2 marzo 2026, n. 4623** — Conoscibilità della disabilità da parte datoriale e dovere di iniziativa.
10. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 9 giugno 2026, n. 18761** — Accomodamenti ragionevoli e recesso in prova del lavoratore disabile.
11. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 19 ottobre 2021, n. 27847** — Insindacabilità dell'apprezzamento di merito sull'idoneità delle misure datoriali.
12. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 17 novembre 2025, n. 30837** — Confini del controllo di legittimità ex art. 360 n. 5 c.p.c. sul fatto storico.
13. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 16 maggio 2024, n. 13649** — Nullità per discriminazione e tutela reintegratoria piena.

Dottrina richiamata

- D1. Metodo Giuridico, *Riduzione della retribuzione e accordi in sede protetta*. I limiti alla flessibilità contrattuale e le tutele del lavoratore (Cass. n. 8402/2026).
- D2. Metodo Giuridico, *Controlli difensivi e contestazione nel licenziamento*. Il perimetro delle garanzie procedurali e i vizi del recesso (Cass. n. 16214/2026).



Redazione di Metodo Giuridico

Rivista di Diritto e Giurisprudenza

A cura della Redazione di Metodo Giuridico, rivista scientifica specializzata in Diritto e Giurisprudenza.