



Distacco illegittimo: il recesso del datore formale è a non domino

La Sezione Lavoro della Cassazione (ordinanza n. 20357/2026) stabilisce che la dissociazione non genuina imputa il rapporto all'utilizzatore e rende inefficace il licenziamento intimato dall'interposto

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro subordinato 1 Settembre 2026 Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 1 Settembre 2026: La Suprema Corte consolida i confini dell'interposizione fittizia nel distacco endogruppo, sancendo la radicale inefficacia del licenziamento intimato dal datore interposto e la continuazione del rapporto con l'effettivo utilizzatore.

Abstract (Italiano)

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con l'ordinanza 17 giugno 2026, n. 20357, affronta la complessa tematica del distacco del personale privo dei requisiti legali di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 e delle conseguenze sul potere di recesso. I giudici di legittimità chiariscono che la mera sussistenza di un legame partecipativo totalitario o di gruppo societario tra distaccante e distaccatario non è idonea a dimostrare l'interesse proprio del datore formale, né può sanare l'assenza del requisito della temporaneità a fronte di una prestazione ultraventennale. Riconosciuta l'illegittimità del distacco e la costituzione ab origine del rapporto subordinato con l'effettivo fruitore delle prestazioni, il licenziamento intimato dal formale datore di lavoro risulta radicalmente inefficace in quanto proveniente a non domino, determinando la persistenza del rapporto con il distaccatario in assenza di un valido atto di recesso da parte di quest'ultimo.

Abstract (English)

The Labour Section of the Italian Court of Cassation, in order no. 20357 of 17 June 2026, rules on the unlawful employee secondment under Article 30 of Legislative Decree no. 276/2003 and its impact on dismissal power. The Supreme Court establishes that a parent-subsidary corporate relationship does not inherently prove the seconding employer's specific interest, nor does it cure the lack of temporariness in a secondment lasting over twenty years. Consequently, the employment relationship is deemed established ab initio directly with the actual beneficiary entity.



Any subsequent dismissal for exceeding the sick leave period served by the formal seconding employer is wholly ineffective as issued a non domino, ensuring the uninterrupted continuation of employment with the actual employer in the absence of a direct termination notice.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Autonomia della soggettività giuridica:** L'appartenenza al medesimo gruppo o il controllo totalitario non dimostrano l'interesse autonomo del distaccante ex art. 30 D.Lgs. 276/2003.
- **Inefficacia del recesso a non domino:** Se il distacco è illegittimo, il licenziamento intimato dal datore formale non produce effetti estintivi sul rapporto con l'effettivo utilizzatore.
- **Ripartizione dell'onere probatorio:** Grava integralmente sulla parte datoriale l'onere di allegare e provare i presupposti di legittimità del distacco ai sensi dell'art. 2697 c.c.
- **Potere di qualificazione del giudice:** L'accertamento dell'inefficacia del licenziamento rientra nel potere-dovere di applicazione del diritto ex art. 112 c.p.c. senza violare i limiti del petitum.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

PRINCIPIO DI DIRITTO • CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAVORO N. 20357/2026

In tema di distacco del lavoratore ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la stretta relazione societaria tra distaccante e distaccatario, ivi compresa la qualità di socio unico o controllante totalitario del distaccatario rispetto al distaccante, non è di per sé idonea a dimostrare la sussistenza di uno specifico e concreto interesse del formale datore di lavoro, né a sanare il difetto del requisito della necessaria temporaneità a fronte di prestazioni protrattesi per oltre un ventennio. Qualora i presupposti di legge difettino ab origine, il rapporto di lavoro subordinato si costituisce direttamente ed esclusivamente nei confronti dell'effettivo utilizzatore delle prestazioni lavorative; ne consegue che il licenziamento intimato dal formale datore di lavoro distaccante è radicalmente inefficace in quanto proveniente a non domino, persistendo la piena vigenza del vincolo contrattuale con il distaccatario in difetto di un atto di recesso emesso da quest'ultimo.

01. Introduzione e inquadramento della decisione

L'istituto del **distacco del lavoratore**, organicamente disciplinato dall'[art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), configura una **deroga tipizzata e rigorosamente circoscritta** al principio generale di **inscindibilità** tra titolarità del rapporto contrattuale ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa. La disciplina di legge subordina la legittimità della dissociazione alla compresenza di **due requisiti cumulativi ed essenziali**: la sussistenza di uno **specifico interesse economico, produttivo o organizzativo del distaccante** e la **temporaneità della prestazione** resa presso il terzo beneficiario. In tema di **distacco illegittimo e licenziamento a non domino**, l'ordinanza della **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione 17 giugno 2026, n. 20357^[1]** consolida i principi fondamentali in materia di interposizione fittizia e tutela del lavoratore subordinato.

La decisione in commento affronta una prassi diffusasi ampiamente nelle **articolazioni societarie complesse** e negli **enti di emanazione associativa o sindacale**: la dissociazione ultradecennale del dipendente, formalmente assunto da una società controllata e destinato stabilmente a operare presso la controllante o il socio unico. Il Collegio di legittimità ribadisce che la **distinta soggettività giuridica degli enti** impedisce di presumere l'interesse del distaccante sulla base del mero legame partecipativo azionario o contrattuale. Quando la dissociazione perde i connotati della temporaneità e dell'interesse autonomo, l'operazione **degrada a mera interposizione vietata**, con la conseguenza che il rapporto di lavoro subordinato si costituisce **direttamente ed esclusivamente con l'effettivo utilizzatore**.

Il profilo dogmatico di più incisivo impatto pratico riguarda la sorte degli atti datoriali compiuti dal soggetto formalmente interposto. Qualora il datore apparente proceda a intimare un **licenziamento disciplinare o per superamento del periodo di comporta**, tale recesso non può essere ricondotto nell'alveo delle **ordinarie nullità o annullabilità del licenziamento illegittimo**, bensì si configura quale atto radicalmente **inefficace e inesistente per difetto di legittimazione sostanziale**. Trattandosi di un **licenziamento intimato a non domino**, esso non produce alcun effetto estintivo sul rapporto di lavoro, il quale continua a spiegare la propria piena vigenza nei confronti dell'utilizzatore effettivo, tenuto alla **reintegrazione in servizio** e al **risarcimento integrale del danno subito** dal dipendente.

02. La fattispecie concreta e l'iter processuale

2.1 — Il distacco ultraventennale tra CAF e socio unico

La controversia decisa dalla Suprema Corte trae origine dalla complessa vicenda lavorativa di una dipendente, formalmente assunta nel 2001 alle dipendenze di una società a responsabilità limitata unipersonale esercente l'attività di Centro di Assistenza Fiscale (CAF). Sin dal momento dell'assunzione e per oltre vent'anni ininterrotti, la lavoratrice era stata adibita con continuità alle mansioni di **responsabile dell'ufficio stampa e comunicazione** direttamente presso la sede centrale del **socio unico e controllante totalitario**, costituito da un Movimento politico nazionale.

Tale prestazione veniva resa in regime di **distacco di fatto mai formalizzato** per iscritto, nel corso del quale la dipendente non aveva mai svolto alcuna **attività materiale o intellettuale attinente all'oggetto sociale** del CAF. A seguito di gravi attriti gestionali e di un prolungato demansionamento professionale, la lavoratrice sviluppava uno **stato patologico ansioso-depressivo** che ne determinava la **prolungata assenza per malattia**. In data 8 aprile 2022, il CAF intimava alla dipendente il **licenziamento per superamento del periodo di comportamento**.

2.2 — Il licenziamento per comportamento e la decisione della Corte d'Appello di Roma

La lavoratrice impugnava il recesso datoriale promuovendo ricorso dinanzi al Tribunale di Roma ai sensi dell'[art. 1, comma 48, della Legge 28 giugno 2012, n. 92](#), chiedendo in via principale l'accertamento dell'esistenza di un **unico centro di imputazione giuridica** tra CAF e Movimento, in subordine l'accertamento dell'**illegittimità del distacco** con costituzione del rapporto di lavoro in capo al distaccatario e la **reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 Statuto dei Lavoratori**. All'esito della **fase sommaria e del successivo giudizio di opposizione**, il Tribunale capitolino rigettava integralmente le domande attoree.

Investita del reclamo, la Corte d'Appello di Roma, con la sentenza 23 settembre 2024, n. 3043^[2], riformava parzialmente la decisione impugnata. I giudici del gravame accertavano l'assenza ab origine di qualsiasi interesse autonomo del CAF al distacco e la **totale carenza di temporaneità della prestazione**, dichiarando la sussistenza di un **rapporto di lavoro subordinato a tempo**

indeterminato direttamente tra la lavoratrice e il Movimento politico. Conseguentemente, la Corte territoriale qualificava il licenziamento intimato dal CAF come **inesistente e inefficace in quanto proveniente a non domino**, dichiarando la **perdurante vigenza del rapporto** con il Movimento. Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione il Movimento politico.

03. I requisiti di legittimità del distacco e il controllo societario

3.1 — L'interesse del distaccante e l'autonomia della soggettività giuridica

La struttura precettiva dell'[art. 30 D.Lgs. n. 276/2003](#) subordina la legittimità del distacco alla sussistenza di un **interesse proprio del datore distaccante**, che deve qualificarsi come **specifico, concreto, autonomo e persistente** per l'intera durata della dissociazione. Tale requisito differenzia nettamente il distacco dalla **somministrazione di lavoro**: mentre nella somministrazione l'interesse dell'agenzia è tipicamente commerciale e remunerativo, nel distacco il datore originario deve perseguire una **finalità economica o organizzativa propria**, non potendo limitarsi alla mera messa a disposizione di personale per soddisfare esigenze produttive altrui.

Nel caso deciso dalla Cassazione, l'ente ricorrente sosteneva che l'interesse del distaccante fosse *in re ipsa*, discendendo dal **rapporto di controllo societario totalitario** esercitato sul CAF quale socio unico. La Suprema Corte respinge fermamente tale argomentazione: la presenza di un legame societario, quand'anche totalitario o di gruppo, non annulla la **distinta personalità giuridica e l'autonomia gestionale dei singoli enti**. Come confermato dal consolidato insegnamento espresso nella sentenza n. 18959 del 2020^[3], l'interesse al distacco deve essere dimostrato in concreto con riferimento alle **specifiche finalità del distaccante** e non può essere surrogato dal mero interesse del gruppo o della controllante.

3.2 — La temporaneità della prestazione e il divieto di dissociazione permanente

Accanto all'interesse specifico, l'[art. 30 D.Lgs. n. 276/2003](#) impone il rispetto del requisito della **temporaneità del distacco**. La temporaneità non richiede la predeterminazione contrattuale di un termine rigido o di breve durata, ma postula che la dissociazione sia funzionalmente legata alla persistenza dell'esigenza che l'ha originata e non si converta in una **destinazione permanente a tempo indeterminato** delle energie del lavoratore a favore dell'utilizzatore.

Nella fattispecie oggetto del giudizio, la protrazione ininterrotta della prestazione per oltre vent'anni ha svuotato di qualsiasi contenuto il requisito della temporaneità. La Sezione Lavoro evidenzia come una dissociazione ventennale configuri una **interposizione fittizia di manodopera** vietata dall'ordinamento, la quale travolge la veste formale del contratto. Ne deriva l'integrale nullità del distacco e la costituzione *ex tunc* del rapporto di lavoro subordinato in capo all'effettivo beneficiario delle prestazioni.

04. Il licenziamento intimato a non domino e le tutele del lavoratore

4.1 — Inefficacia originaria del recesso proveniente dal datore formale

La qualificazione dell'atto di recesso intimato dalla società interposta rappresenta il fulcro dogmatico dell'ordinanza n. 20357/2026. Nell'architettura del diritto del lavoro, il potere di recesso è espressione del **potere direttivo e di conformazione datoriale** riservato al reale titolare del vincolo obbligatorio ai sensi degli [artt. 2094 e 2118 c.c.](#). Nel caso di **distacco illegittimo e licenziamento a non domino**, il provvedimento espulsivo promanante dal soggetto interposto è affetto da un **vizio radicale di legittimazione soggettiva**.

La Corte di Cassazione afferma con chiarezza che il licenziamento comunicato dal CAF non era semplicemente ingiustificato, ma **inefficace e privo di effetti estintivi** in quanto proveniente da un soggetto che non era il datore di lavoro sostanziale. Come già statuito nella sentenza n. 5382 del

2021^[4], l'atto posto in essere dal datore apparente non è suscettibile di recidere il vincolo giuridico instaurato con l'effettivo utilizzatore, rimanendo **tamquam non esset rispetto alla prosecuzione del rapporto**.

Il licenziamento intimato dal datore di lavoro interposto in regime di distacco illegittimo costituisce un atto emanato a non domino, totalmente inidoneo a estinguere il rapporto di lavoro subordinato che permane pienamente in vigore nei confronti dell'effettivo utilizzatore.

4.2 — La persistenza del rapporto con l'effettivo utilizzatore distaccatario

L'inefficacia del recesso datoriale comporta la piena **persistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** con l'utilizzatore distaccatario. Poiché quest'ultimo non ha mai manifestato alcuna autonoma volontà di scioglimento del vincolo, il rapporto non è mai venuto meno sul piano giuridico. Non si tratta di accordare una **tutela meramente indennitaria** parametrata alle mensilità di cui all'[art. 18 della Legge n. 300/1970](#), bensì di dichiarare la **continuità giuridica ininterrotta del rapporto subordinato**.

La portata innovativa della decisione risiede nell'aver ribadito che, in presenza di **distacco illegittimo e licenziamento a non domino**, il lavoratore ha diritto alla **riammissione immediata nel posto di lavoro** presso l'utilizzatore e al risarcimento integrale commisurato a **tutte le retribuzioni maturate dalla data dell'estromissione** fino all'effettivo ripristino, detratto unicamente l'eventuale *aliunde perceptum* ritualmente provato dal datore reale.

05. Profili processuali: corrispondenza tra chiesto e pronunciato e onere della prova

5.1 — L'inquadramento giuridico ex art. 112 c.p.c. e il principio iura novit

curia

Nel ricorso per cassazione, il Movimento politico deduceva la nullità della sentenza d'appello per violazione del **principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato ex art. 112 c.p.c.**, sostenendo che la Corte di merito avesse dichiarato l'inesistenza del licenziamento per carenza di potere senza che la lavoratrice avesse formulato una specifica domanda in tal senso. La Sezione Lavoro rigetta integralmente la censura valorizzando la portata del principio *iura novit curia* sancito dall'[art. 113 c.p.c.](#).

Come costantemente affermato nell'ordinanza n. 34063 del 2025^[5], nella sentenza n. 644 del 2025^[6], nell'ordinanza n. 8024 del 2019^[7] e nell'ordinanza n. 8645 del 2018^[8], il giudice del merito ha il potere-dovere di qualificare giuridicamente l'azione e applicare le norme pertinenti ai fatti allegati dalle parti, senza mutare il petitum sostanziale. Avendo la lavoratrice impugnato il licenziamento e chiesto l'accertamento del rapporto con il distaccatario con reintegrazione in servizio, la declaratoria di inefficacia dell'atto *a non domino* costituisce il **necessario passaggio logico-giuridico** per accogliere la domanda. Inoltre, la Cassazione rileva l'inammissibilità del mezzo per difetto di autosufficienza ex [art. 366, comma 1, n. 6, c.p.c.](#), non avendo il ricorrente trascritto la parte espositiva del ricorso introduttivo, come richiesto dall'ordinanza n. 21421 del 2014^[9].

5.2 — La ripartizione dell'onere probatorio ex art. 2697 c.c.

Il secondo motivo di ricorso lamentava la violazione dell'[art. 2697 c.c.](#) e degli [artt. 115 e 116 c.p.c.](#) circa la prova dell'interesse al distacco. La Suprema Corte dichiara il motivo inammissibile: la violazione dell'art. 2697 c.c. è deducibile in cassazione solo qualora il giudice abbia attribuito l'onere probatorio a una parte diversa da quella che ne era gravata, e non quando la censura investa l'apprezzamento delle prove raccolte, in conformità alla sentenza n. 15107 del 2013^[10] e all'ordinanza n. 13395 del 2018^[11].

Nel processo del lavoro, grava interamente sulla parte datoriale che eccepisce la legittimità del distacco l'**onere di allegare e dimostrare le ragioni tecniche, produttive o organizzative** che giustificano la dissociazione temporanea. L'omessa prova di tali presupposti ha determinato il rigetto del ricorso e la condanna al **raddoppio del contributo unificato** ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115/2002 e della sentenza delle Sezioni Unite n. 23535 del 2019^[12].

06. Rilievi critici e linee operative per la gestione del personale

6.1 — I rischi giuslavoristici delle interposizioni fittizie nei gruppi

La pronuncia della Cassazione n. 20357/2026 offre una severa indicazione per le **prassi aziendali che ricorrono al distacco infragruppo** come strumento di gestione flessibile o di **contenimento dei costi**. Spesso, l'assunzione di lavoratori presso società di servizi, consorzi o filiali controllate per destinarli in via continuativa alla capogruppo viene considerata un'operazione neutrale; tuttavia, in assenza di un **interesse formativo o produttivo tangibile** del distaccante, l'intera architettura negoziale rischia di crollare al primo contenzioso.

Le ricadute sanzionatorie dell'interposizione fittizia sono pesantissime: l'effettivo utilizzatore si trova esposto alla riqualficazione del rapporto a tempo indeterminato sin dall'origine, al **recupero delle differenze retributive e contributive**, nonché alla totale nullità degli atti di recesso posti in essere dal datore interposto. Il licenziamento intimato dalla società controllata non solo non interrompe il rapporto con la capogruppo, ma lascia maturare l'obbligo retributivo per tutto il periodo di estromissione.

6.2 — Conclusioni e cautele organizzative per datori e consulenti del lavoro

In conclusione, sul piano operativo e consulenziale, la corretta gestione del personale impone l'**adozione di rigorosi protocolli di compliance giuslavoristica**. In materia di **distacco illegittimo e licenziamento a non domino**, i datori di lavoro devono formalizzare preventivamente le motivazioni del distacco con **provvedimenti scritti dettagliati**, verificando che l'interesse del distaccante sia reale, documentato e temporalmente delimitato.

Ove si renda necessaria la collaborazione stabile di un lavoratore presso altra società del gruppo o presso il socio di controllo, è doveroso evitare la protrazione indefinita del distacco, ricorrendo piuttosto a strumenti legittimi quali la cessione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'[art. 1406 c.c.](#), la stipula di un **contratto di rete con codatorialità formalizzata** o la contestuale assunzione diretta. Solo la perfetta aderenza tra la realtà effettiva della prestazione e la veste formale del contratto

garantisce la **certezza giuridica dei rapporti patrimoniali** ed esclude il rischio di invalidità a catena degli atti di gestione del personale.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 • Art. 30 (Disciplina del distacco del lavoratore)

Codice Civile • Artt. 1406 (Cessione del contratto), 2094 (Prestatore di lavoro subordinato), 2110 (Infortunio, malattia, gravidanza), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato), 2697 (Onere della prova)

Codice di Procedura Civile • Artt. 112 (Corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato), 113 (Pronuncia secondo diritto), 115 (Disponibilità delle prove), 116 (Valutazione delle prove), 360 (Motivi di ricorso per cassazione), 366 (Contenuto del ricorso)

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

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 17 giugno 2026, n. 20357** — L'appartenenza al gruppo societario non dimostra l'interesse al distacco né sana l'assenza di temporaneità; il licenziamento intimato dal datore formale è radicalmente inefficace a non domino. ↑
2. **Corte d'Appello di Roma, Sez. Lavoro, Sentenza 23 settembre 2024, n. 3043** — Riforma parziale della decisione di primo grado con accertamento del distacco nullo e declaratoria di inefficacia del licenziamento per superamento del comportamento. ↑
3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Sentenza 16 settembre 2020, n. 18959** — L'onere della prova della sussistenza dei presupposti di legittimità del distacco grava interamente sul datore di lavoro ex art. 2697 c.c. ↑
4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Sentenza 1 marzo 2021, n. 5382** — L'accertamento del rapporto con l'effettivo utilizzatore assorbe e qualifica l'inefficacia degli atti di



recesso posti in essere dal datore apparente. ↑

5. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 10 dicembre 2025, n. 34063** — Il potere-dovere del giudice di qualificazione giuridica ex art. 112 c.p.c. incontra il limite del petitum e del divieto di introdurre nuovi elementi fattuali. ↑
6. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Sentenza 15 gennaio 2025, n. 644** — Non costituisce vizio di ultrapetizione l'accertamento dell'inefficacia del licenziamento intimato dal datore interposto nell'ambito dell'impugnativa del distacco. ↑
7. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 22 marzo 2019, n. 8024** — Il principio iura novit curia consente al giudice del lavoro di qualificare esattamente la pretesa nel rispetto dei fatti materiali dedotti in giudizio. ↑
8. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 10 aprile 2018, n. 8645** — Il divieto di ultrapetizione non è violato quando il giudice pone a base della decisione considerazioni di diritto diverse da quelle prospettate dalle parti. ↑
9. **Cassazione civile, Sez. VI-L, Ordinanza 7 novembre 2014, n. 21421** — La denuncia di error in procedendo impone alla parte ricorrente di riportare nel ricorso il contenuto specifico degli atti processuali rilevanti. ↑
10. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Sentenza 18 giugno 2013, n. 15107** — La censura ex art. 2697 c.c. è ammissibile in cassazione solo qualora sia denunciata l'erronea inversione dell'onere della prova e non la valutazione del merito probatorio. ↑
11. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 28 maggio 2018, n. 13395** — Il principio del libero convincimento del giudice ex artt. 115 e 116 c.p.c. non integra violazione di legge ed è censurabile solo nei limiti dell'art. 360 n. 5 c.p.c. ↑
12. **Cassazione civile, Sez. Unite, Sentenza 24 settembre 2019, n. 23535** — Presupposti applicativi del raddoppio del contributo unificato a carico della parte ricorrente integralmente soccombente in cassazione. ↑



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.