Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Licenziamento prima del comporto: nullità e tutela attenuata

La Cassazione circoscrive la tutela reintegratoria attenuata e la portata dell'art. 18 comma 7 dello Statuto dei Lavoratori

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 17 Settembre 2026 Lettura 24 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 17 settembre 2026: con l'ordinanza n. 17218/2026 la Cassazione civile consolida il principio per cui il licenziamento intimato ante comporto è nullo ex art. 2110 c.c., ma soggiace alla tutela reintegratoria attenuata con tetto di dodici mensilità ex art. 18 comma 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Abstract (Italiano)

L'ordinanza della Cassazione civile n. 17218 del 2026 affronta le conseguenze rimediali del licenziamento prima del comporto, intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. nel contesto di assenze originate da condotte datoriali vessatorie. La Suprema Corte ribadisce che il recesso datoriale comunicato prima dello spirare del periodo massimo di conservazione del posto è viziato da nullità genetica per contrasto con norma imperativa, superando in radice ogni configurazione di mera inefficacia differita. Nondimeno, l'ordinamento scinde la qualificazione del vizio dalla risposta sanzionatoria: l'art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970 costituisce norma speciale rispetto al comma 1, applicando la tutela reintegratoria attenuata con limite risarcitorio di dodici mensilità ex comma 4, in virtù di un minor disvalore della condotta datoriale. Il contributo analizza la dissociazione tra nullità e risarcimento pieno, l'onere probatorio delle assenze e il divario sistematico rispetto al regime del decreto legislativo n. 23/2015.

Abstract (English)

The Italian Supreme Court of Cassation, in order no. 17218 of 2026, addresses the statutory remedies governing dismissal before the expiration of the protected illness period, served in violation of Article 2110 of the Italian Civil Code following employer harassment. The Court reaffirms that a dismissal communicated prior to the exhaustion of the maximum job retention timeframe is structurally void ab initio for breach of a mandatory statute, precluding any notion of deferred

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

effectiveness. Nevertheless, the legal system separates the substantive defect from the remedial mechanism: Article 18, paragraph 7, of Law no. 300/1970 operates as a special rule in relation to paragraph 1, granting attenuated reinstatement subject to a maximum compensatory cap of twelve months of salary under paragraph 4, reflecting a lesser degree of legislative censure. This paper examines the divergence between invalidity and full restitution, the evidentiary allocation of absences, and the asymmetrical friction with the subsequent framework of Legislative Decree no. 23/2015.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Nullità genetica del recesso ante tempus:** il licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comporto è radicalmente nullo per contrasto con la norma imperativa dell'art. 2110, comma 2, c.c., escludendosi categoricamente la configurabilità di un'efficacia sospesa o differita al momento di scadenza del comporto.
- **Specialità dell'art. 18 comma 7 dello Statuto dei Lavoratori:** la violazione del divieto di licenziamento durante la malattia ricade nella tutela reintegratoria attenuata con risarcimento massimo di dodici mensilità ex comma 4; il comma 7 si pone come norma speciale rispetto alla reintegrazione piena generale dell'art. 18, comma 1.
- **Eziologia delle assenze e scomputo dal comporto:** le assenze originate da condotte vessatorie datoriali o violazione dell'art. 2087 c.c. sono sottratte al computo del comporto; il loro scomputo determina la nullità del recesso, ma non deroga alla graduazione della tutela attenuata fissata dalla legge.
- **Asimmetria sistematica con il regime del Jobs Act:** mentre per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 il risarcimento per licenziamento ante comporto è limitato a un anno, per i lavoratori assunti sotto la vigenza del D.Lgs. n. 23/2015 l'art. 2, comma 2, conserva paradossalmente la reintegrazione piena con risarcimento integrale per le nullità di legge.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, il recesso intimato anteriormente allo spirare del termine massimo di conservazione del posto stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva è affetto da nullità per violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., e ricade nel regime di tutela reintegratoria attenuata previsto dall'art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970 con rinvio al comma 4, la cui previsione riveste natura speciale rispetto alla disciplina

> *generale delle nullità di cui al comma 1, limitando l'indennità risarcitoria a un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.*

01. Introduzione: la pronuncia Cassazione Civile, Sez. Lavoro, n. 17218/2026

Con l'ordinanza 1 giugno 2026, n. 17218[1], la Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, presieduta da Antonella Pagetta e con la relazione di Maria Lavinia Buconi, interviene con puntuale rigore esegetico sui confini sanzionatori del recesso intimato dal datore di lavoro prima che sia decorso il termine di morbilità contrattualmente garantito. Il fatto storico-processuale scaturisce da una complessa vertenza incardinata secondo il rito introdotto dalla legge n. 92 del 2012: un dipendente con oltre un quinquennio di anzianità aziendale, impiegato presso una società di distribuzione alimentare, veniva estromesso dall'organico sul presupposto dell'avvenuto superamento del comporto, a fronte di **217 giornate di assenza per malattia** documentate nel periodo di riferimento contro le **365 giornate calendariali** previste dalla disciplina della **contrattazione collettiva di categoria**. Fin dalla fase sommaria e nella successiva opposizione celebrata dinanzi al Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, il lavoratore deduceva l'incomputabilità di tale morbilità, allegando come essa fosse insorta a causa di reiterati **comportamenti vessatori datoriali** e da una sistematica dequalificazione professionale ascritta al **mobbing aziendale**.

L'istruttoria testimoniale e l'espletamento di una dettagliata **consulenza tecnica d'ufficio medico-legale** inducevano i giudici di merito a ravvisare l'**eziologia professionale della patologia** accusata dal dipendente, scaturita dall'imposizione di turni logoranti privi di riposo compensativo e da condotte mirate a sminuirne la dignità lavorativa in violazione dell'obbligo di protezione dell'art. 2087 c.c. Confermando l'ordinanza di primo grado, la Corte d'Appello di Napoli con la pronuncia n. 1209 del 2025 escludeva la computabilità delle assenze nel comporto e qualificava l'espulsione come atto affetto da **nullità per violazione di norma imperativa** ai sensi dell'art. 2110, comma 2, c.c. Ciò nondimeno, sul presupposto di tale nullità genetica, la Corte distrettuale accordava al lavoratore la **tutela reintegratoria piena** di cui all'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970, condannando l'impresa alla reintegrazione e alla corresponsione dell'integrale **indennità risarcitoria commisurata** all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso sino all'effettivo ripristino, determinando

un'esposizione economica estesa a oltre oltre **cinque anni e mezzo** di retribuzioni maturate nel corso del giudizio.

Investita del gravame di legittimità proposto dalla società, la Suprema Corte accoglie la censura incentrata sulla disciplina delle sanzioni applicabili, statuendo che la declaratoria di nullità dell'atto di risoluzione ante tempus non legittima affatto il riconoscimento della tutela reintegratoria forte. L'arresto chiarifica il nodo sistematico dell'interazione tra la norma precettiva di salvaguardia della salute e l'articolata dosimetria rimediale post-Fornero, stabilendo che il recesso intimato durante la conservazione del posto ricade nell'alveo dell'art. 18, comma 7, St. Lav., la cui natura di **norma speciale rispetto al comma 1** impone l'applicazione della **tutela reintegratoria attenuata** e circoscrive inderogabilmente il risarcimento al **tetto massimo di dodici mensilità** sancito dal comma 4. L'ordinanza si pone quale significativo snodo per gli interpreti del diritto vivente, poiché traccia un netto discrimine tra l'accertamento della **patologia invalidante del licenziamento** e la calibratura degli **effetti patrimoniali del risarcimento**, impedendo che i tempi del processo civile si traducano in una sovra-compensazione sanzionatoria per il datore convenuto.

02. La qualificazione del licenziamento prima del comporto tra nullità genetica ed efficacia differita

2.1 — La genesi del recesso ante tempus e la patologia negoziale

L'intimazione di un provvedimento risolutivo durante la pendenza della morbilità garantita impone di riesaminare le coordinate strutturali dell'atto negoziale unilaterale di recesso. Nel disegno delineato dal codice civile, il potere del datore di lavoro di recedere dal vincolo obbligatorio non gode di una latitudine incondizionata, ma trova una puntuale perimetrazione temporale nell'art. 2110, comma 2, c.c., il quale subordina l'esercizio dello **ius variandi estintivo** al compimento del periodo di conservazione stabilito dalla legge, dagli usi ovvero dalle clausole della contrattazione collettiva. Allorché la determinazione rescissoria intervenga in anticipo rispetto alla maturazione del termine finale di garanzia, l'atto manifesta una **carenza genetica del presupposto legittimante**, operando in una fase in cui l'ordinamento impone la temporanea **quiescenza delle reciproche obbligazioni** principali.

La peculiarità della fattispecie scrutinata da Cassazione n. 17218 del 2026 evidenzia emblematicamente la distanza tra la percezione soggettiva datoriale e la realtà oggettiva dei rapporti contrattuali. L'impresa aveva proceduto all'espulsione assumendo che il dipendente avesse consumato l'intero compendio temporale a sua disposizione, computando indistintamente **217 giornate di morbilità**; nondimeno, la clausola del contratto collettivo applicabile richiedeva il raggiungimento di **365 giorni nell'arco del triennio** per i prestatori con oltre un lustro di anzianità. Il licenziamento risultava pertanto temporalmente carente fin dal mero raffronto matematico con il **calendario contrattuale di settore**, ancor prima che si profilasse l'incidenza delle condotte datoriali sull'eziologia delle singole assenze registrate.

Sul piano dogmatico, la **struttura recettizia del recesso** preclude la sanatoria retroattiva dell'atto mediante la sopravvenienza di eventi estrinseci. Il principio di **legalità del negozio unilaterale** esige che la validità della dichiarazione manifestata ex art. 1334 c.c. venga riscontrata nel momento in cui essa perviene a conoscenza del destinatario, senza possibilità di colmare a posteriori il **difetto dei requisiti costitutivi**. La manifestazione di volontà espulsiva indirizzata al dipendente ancora protetto dal congedo morboso non può considerarsi una valida proposta subordinata a termine o condizione, integrando un atto intrinsecamente eccedente i confini del **potere datoriale di recesso**, il cui vizio investe direttamente la **conformità dell'atto allo schema normativo** imperativo.

2.2 — Il superamento della tesi dell'inefficacia sospesa nella nomofilachia

Per un prolungato frangente temporale, la giurisprudenza di merito e parte della dottrina hanno sostenuto la tesi dell'**inefficacia temporanea del licenziamento** intimato ante tempus. Secondo tale costruzione dogmatica, la comunicazione espulsiva intervenuta in costanza di malattia non sarebbe stata affetta da invalidità radicale, bensì da una mera **inefficacia relativa e sospesa**, destinata a risolversi automaticamente nel momento in cui il lavoratore avesse consumato l'ultima frazione del periodo di comporto. L'atto di recesso veniva così assimilato a una dichiarazione negoziale a **efficacia differita ope legis**, i cui effetti estintivi si sarebbero sprigionati non appena esaurita la guarentigia di intangibilità del rapporto di lavoro.

A comporre in modo definitivo il contrasto ermeneutico sono intervenute le Sezioni Unite della Cassazione con la fondamentale sentenza 22 maggio 2018, n. 12568[2], chiarendo l'equivoco concettuale sotteso alla teoria dell'inefficacia. La Corte regolatrice ha posto in luce come le pronunce che ammettevano il differimento dell'efficacia riguardassero fattispecie eterogenee, caratterizzate da un **titolo estintivo autonomo ed estrinseco** rispetto allo stato morboso, quali il **licenziamento per**

giusta causa o per **giustificato motivo oggettivo aziendale**, nei quali la malattia del dipendente opera quale mero fattore impeditivo temporaneo della risoluzione contrattuale, posticipandone la decorrenza al momento della guarigione o del rientro.

Diversamente, nell'ipotesi di licenziamento intimato specificamente per **eccessiva morbilità del prestatore**, l'avvenuta maturazione del termine di comporto integra la **fattispecie costitutiva esclusiva del potere datoriale** di risoluzione. Come riaffermato dalle Sezioni Unite, recedere dal contratto prima che il compendio delle assenze abbia varcato la soglia di legge o di contratto significa attuare un **licenziamento sostanzialmente acausale**, emesso in assenza del fatto giustificativo e privo di fondamento normativo. La norma dell'art. 2110, comma 2, c.c. non fissa una mera condizione di esigibilità degli effetti, bensì sancisce un **limite inderogabile di validità**.

Ne discende che la violazione della disposizione di tutela si converte inevitabilmente nella sanzione della **nullità testuale per contrarietà a norma imperativa** ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c. Tale precetto tutela primari valori di rilievo costituzionale, incardinati nella protezione della salute come fondamentale diritto dell'individuo ex art. 32 Cost. e nella garanzia del lavoro ex artt. 1 e 35 Cost. L'ordinamento non tollera che l'atto nullo rimanga quiescente in attesa che il trascorrere dei giorni sani retroattivamente l'**originaria illiceità del negozio estintivo**, restando esclusa ogni possibilità di produzione differita degli effetti per un atto che nasce **giuridicamente inesistente sul piano causale**.

2.3 — Computo dei periodi, presunzione di continuità e tempestività della conversione in ferie

La verifica della corretta consumazione del comporto impone una rigorosa ricostruzione dei criteri matematico-giuridici applicabili al calendario delle assenze. In aderenza all'insegnamento di Cassazione n. 24525 del 2014[3], l'atto estintivo privo del presupposto temporale consumato non può produrre alcun effetto traslativo, rendendo fondamentale la distinzione tra **comporto secco**, riferito a un unico episodio morboso ininterrotto, e **comporto per sommatoria**, risultante dalla stratificazione di plurime assenze frazionate nel tempo. In quest'ultimo ambito, come evidenziato da Cassazione n. 27980 del 2023[4], opera una rigorosa **presunzione di continuità dell'episodio morboso** che include nel computo anche i **giorni festivi e non lavorativi interclusi** tra due certificati medici contigui, salvo che il lavoratore fornisca la prova contraria della piena guarigione prima della festività e della sopravvenienza di una patologia del tutto autonoma all'inizio del successivo turno di servizio.

Parimenti stringente risulta il regime che disciplina il tentativo del prestatore di scongiurare l'esaurimento della morbilità mediante la richiesta di imputazione delle giornate a riposo feriale.

Secondo l'orientamento consolidato espresso da Cassazione n. 9831 del 2025[5], il **principio di conversione del titolo dell'assenza** postula la **contestualità della domanda di ferie** rispetto allo stato patologico in corso. L'ordinamento preclude qualsiasi operazione di scomputo a posteriori: il lavoratore non può pretendere a consuntivo, una volta che il periodo massimo sia ormai spirato o contestato dal datore, di neutralizzare retroattivamente i certificati telematici sostituendoli con ferie residue non fruite. L'esercizio delle prerogative organizzative datoriali ex art. 2109 c.c. conserva la propria sfera di intangibilità laddove il prestatore non abbia formalizzato una tempestiva e specifica **richiesta di sospensione del comporto** durante la pendenza della malattia.

03. La dosimetria rimediale dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori: specialità del comma 7 e tetto risarcitorio

3.1 — La scissione assiologica tra sanzione di nullità e apparato ripristinatorio

L'aspetto maggiormente denso di implicazioni teoriche affrontato dall'ordinanza n. 17218 del 2026 risiede nella definitiva rottura del dogma che postulava l'indissolubile coincidenza tra la declaratoria di nullità dell'atto e la concessione di una **tutela ripristinatoria a risarcimento illimitato**. Nella configurazione antecedente alla riforma del 2012, il vizio di nullità radicale apriva indefettibilmente l'accesso alla reintegrazione con integrale ristoro patrimoniale delle retribuzioni perdute dal momento del licenziamento sino alla riammissione in servizio. Il legislatore della legge n. 92 del 2012 ha invece introdotto una consapevole **frammentazione dei regimi di tutela**, distinguendo la qualificazione ontologica dell'invalidità negoziale dall'intensità delle conseguenze rimediali accordate al contraente debole.

Tale opzione di politica legislativa trova il proprio baricentro nell'art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970. La disposizione stabilisce espressamente che, nell'ipotesi in cui il giudice accerti l'illegittimità del recesso intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., trova applicazione la **tutela reintegratoria attenuata** disciplinata dal quarto comma della medesima norma. Il rinvio al quarto comma comporta l'ordine di reintegra nel posto di lavoro affiancato da un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, la quale non può in nessun caso eccedere il **limite**

massimo di dodici mensilità, oltre al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** per il periodo intercorrente tra il recesso e la reintegrazione.

La Corte di Cassazione, confutando la statuizione dei giudici d'appello partenopei, ribadisce che la collocazione della violazione dell'art. 2110 c.c. all'interno del comma 7 riveste il valore di una **norma speciale rispetto al comma 1** dello stesso articolo 18. Quest'ultimo riserva la **tutela reintegratoria piena** con indennità priva di tetto alle altre ipotesi generali di nullità previste dalla legge, quali il licenziamento discriminatorio o ritorsivo. Nel sistema multilivello dell'art. 18, la specialità del comma 7 prevale sulla regola generale, operando quale **deroga espressa alla quantificazione del danno** pur in presenza di una violazione che l'ordinamento continua inequivocabilmente a sanzionare con la **caducazione del negozio estintivo**.

La tenuta assiologica di tale dissociazione tra nullità e risarcimento trova conforto nella giurisprudenza della Corte Costituzionale, segnatamente nella sentenza 19 maggio 2022, n. 125[6]. Il Giudice delle leggi ha affermato che la reintegrazione non costituisce l'unico paradigma costituzionalmente necessitato per la riparazione del recesso ingiustificato, rientrando nell'ampia discrezionalità del legislatore la facoltà di **graduare la dosimetria dei rimedi** in base a un plausibile criterio di ragionevolezza e proporzionalità ex art. 3 Cost. La previsione di un **tetto risarcitorio inderogabile** riflette la volontà di evitare che l'incertezza sulla durata delle controversie giudiziarie trasli sul datore di lavoro un **onere risarcitorio manifestamente sproporzionato** rispetto alla lesione prodotta.

3.2 — Il minor disvalore normativo dell'atto ed equiparazione alle fattispecie disciplinari

Il fondamento razionale che sorregge la disciplina speciale del comma 7 risiede nella graduazione assiologica del **giudizio di riprovazione dell'atto datoriale**. Nel prisma dei valori tutelati dall'ordinamento giuslavoristico, l'estromissione del dipendente causata da una prematura valutazione circa la protrazione della malattia non manifesta il medesimo grado di **odiosità sociale** e giuridica che connota le condotte espulsive colpite da nullità ai sensi dell'art. 18, comma 1, St. Lav. Le fattispecie di **licenziamento discriminatorio**, fondate su ragioni di razza, genere, credo religioso o affiliazione sindacale, postulano una pervicace e diretta lesione della persona umana, giustificando la reazione ripristinatoria più severa e la rimozione di qualunque sbarramento al risarcimento patrimoniale.

Al contrario, il recesso intimato durante il congedo morboso scaturisce frequentemente da un **falso convincimento sull'esaurimento del termine** o da una controversa interpretazione dei complessi meccanismi di calcolo previsti dalla contrattazione collettiva. Tale deviazione dallo schema legale, pur

comportando la caducazione del provvedimento espulsivo, esprime un **minor disvalore oggettivo della condotta**. In questa prospettiva, la scelta legislativa di assimilare il regime sanzionatorio del licenziamento ante comporto a quello previsto per i **recessi disciplinari sprovvisti di proporzionalità** evidenzia una chiara coerenza di sistema, come si è avuto modo di approfondire in merito al tema del licenziamento disciplinare e proporzionalità contrattuale, ove il superamento dei limiti di legittimità non preclude la modulazione dell'indennizzo in favore della **stabilità finanziaria dell'impresa**.

L'equiparazione quoad poenam tra l'annullamento per vizio di proporzionalità ex comma 4 e la nullità speciale da comporto ex comma 7 testimonia la tendenza della legislazione contemporanea verso la **tipizzazione rigida delle conseguenze sanzionatorie**. Il legislatore sottrae al giudice di merito il potere di modulare la tutela in ragione della durata effettiva del contenzioso, imponendo un **calmiere legale al rischio risarcitorio**. L'imprenditore che incorre nell'errore di calcolo del comporto viene sì obbligato a ripristinare il rapporto negoziale illegittimamente reciso, ma non viene esposto a una **condanna risarcitoria esorbitante**, calibrata esclusivamente sui tempi occorrenti per pervenire alla decisione definitiva di merito.

> **« La nullità per recesso ante comporto tutela la salute del lavoratore, ma la specialità dell'art. 18 comma 7 preserva la sostenibilità dell'impresa circoscrivendo l'indennità entro dodici mensilità. »**

3.3 — Il consolidamento dell'orientamento nomofilattico e la Tabella dei Precedenti

L'arresto del 2026 non costituisce un approdo isolato nel panorama ermeneutico della Corte di Cassazione, bensì l'esito di una **continuità nomofilattica** e di una **linea interpretativa granitica** tracciata dalle Sezioni Unite nel 2018 e costantemente ribadita dalla sezione semplice. Uno snodo applicativo significativo di tale continuità si rinviene nell'ordinanza 4 giugno 2024, n. 15604[7], con cui la Suprema Corte aveva già respinto la pretesa di un lavoratore volta a conseguire la reintegra piena a fronte di un licenziamento ante tempus originato dal diniego ingiustificato di ferie. In tale occasione, il

Collegio ha confermato che l'indennità risarcitoria trova un invalicabile **sbarramento quantitativo nelle dodici mensilità**, indipendentemente dalla consistenza dell'organico occupato dall'impresa.

La pronuncia in commento consolida il principio per cui il comma 7 dell'art. 18 St. Lav. opera alla stregua di una **clausola di chiusura sanzionatoria** per ogni ipotesi di recesso viziato dalla violazione dell'art. 2110 c.c. Tale qualificazione impedisce che la declaratoria di nullità dell'atto trasmodi in un indebito automatismo sanzionatorio, salvaguardando il principio secondo cui la **reintegrazione ad efficacia affievolita** realizza un equo bilanciamento tra la tutela della salute del lavoratore e le **esigenze di prevedibilità dei costi aziendali**.

Allo scopo di illustrare la stratificazione giurisprudenziale maturata sul perimetro della nullità per superamento ante tempus del comporto e sulla dosimetria dei rimedi, si riporta di seguito il quadro comparativo delle principali decisioni di legittimità e costituzionali intervenute sulla materia:

Provvedimento	Vizio Rilevato	Qualificazione Dogmatica	Regime Sanzionatorio	Principio Chiave
Cass. ord. n. 17218/2026	Recesso ante comporto per mobbing datoriale	**Nullità art. 2110 c.c.**	**Reintegra attenuata max 12 mensilità**	Specialità dell'art. 18 comma 7 rispetto al comma 1 generale
Cass. Sez. Un. n. 12568/2018	Recesso intimato durante la malattia	**Nullità genetica del negozio**	**Applicazione comma 7 art. 18**	Superamento tesi efficacia differita; ammessa rinnovazione
Cass. ord. n. 15604/2024	Recesso ante comporto e diniego ferie	**Nullità da norma imperativa**	**Tutela attenuata max 12 mensilità**	Inoperatività della tutela piena a prescindere dall'organico
Cass. sent. n. 24525/2014	Risoluzione anticipata del vincolo	**Nullità insanabile ex tunc**	**Rinnovazione del licenziamento**	La rinnovazione a comporto scaduto non viola l'art. 1423 c.c.
Corte Cost. n. 125/2022	Graduazione dei rimedi ex art. 18; illegittima la sola parola manifesta al comma 7	**Conformità all'art. 3 Cost.**	**Accoglimento parziale**	Discrezionalità legislativa nel calibrare i rimedi risarcitori

3.4 — Gli effetti patrimoniali nel tempo del processo e l'irripetibilità delle retribuzioni interinali

L'impatto economico della decisione assume una pregnanza eccezionale ove si consideri la dilatazione cronologica del contenzioso nel caso di specie. Tra la data di intimazione del recesso, risalente al 19 luglio 2018, e la pronuncia della sentenza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere che ordinava la reintegra, pubblicata l'11 dicembre 2023, sono trascorsi oltre **cinque anni e mezzo di pendenza giudiziaria**. Riconoscere la tutela risarcitoria piena dell'art. 18, comma 1, St. Lav.

significava accollare all'impresa l'obbligo di corrispondere **sessantasei mensilità di retribuzione globale di fatto** a titolo indennitario, oltre ai relativi oneri previdenziali, trasformando l'**esposizione economica** e la durata del processo in una sanzione patrimoniale devastante per la sopravvivenza dell'azienda.

L'accoglimento del ricorso di legittimità e la riconduzione della fattispecie nell'alveo della tutela attenuata dell'art. 18 comma 7 circoscrivono l'onere datoriale entro il **tetto massimo delle dodici mensilità**, neutralizzando il rischio di sovra-compensazione. Resta aperto il profilo concernente la sorte delle somme corrisposte in esecuzione provvisoria dei titoli giudiziali di merito: qualora il lavoratore sia stato effettivamente riammesso in servizio e abbia percepito le retribuzioni durante lo svolgimento della prestazione, opera il principio generale di conservazione economica del corrispettivo, i cui risvolti sistematici emergono chiaramente nelle riflessioni sul rapporto tra reintegra riformata e irripetibilità delle retribuzioni, ove si evidenzia la distinzione concettuale tra la **natura sinallagmatica del salario erogato** per il lavoro prestato e la **ripetibilità dell'indennità risarcitoria indebita** corrisposta in eccesso rispetto al limite legale.

04. Eziologia della patologia, illecito datoriale e riparto dell'onere probatorio

4.1 — La condotta datoriale vessatoria e la de-computabilità delle assenze per violazione dell'art. 2087 c.c.

Il punto di maggiore tensione sostanziale che attraversa la fattispecie esaminata dalla Suprema Corte attiene alla **riconducibilità causale dell'infermità** al comportamento illecito tenuto dagli organi direttivi datoriali. Costituisce principio di diritto ormai acquisito che le assenze del dipendente determinate da uno stato patologico ascrivibile a **colpa o dolo del datore di lavoro** non possono essere computate ai fini del raggiungimento del periodo di comporto. L'obbligo generale di prevenzione e sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'**integrità fisica e la personalità morale** dei prestatori di lavoro, estendendosi alla prevenzione di ogni forma di **stress lavoro-correlato** o prevaricazione sistematica.

Laddove l'inadempimento datoriale determini l'insorgenza di una sindrome ansioso-depressiva o aggravi una morbilità preesistente, consentire al datore di avvalersi di tali giornate di assenza per

giustificare l'estromissione del dipendente si tradurrebbe in un macroscopico vulnus al **principio di buona fede e correttezza** nell'esecuzione del contratto ex art. 1375 c.c. In siffatta evenienza, l'ordinamento applica la regola di auto-responsabilità contrattuale sintetizzata dal canone del *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, nonché l'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c.: l'imprenditore che ha violato i propri doveri contrattuali di protezione non può giovarsi dell'inadempimento o dell'inattività del dipendente da lui stesso colposamente provocata, come si rileva anche nel contenzioso sulla responsabilità datoriale per mobbing e concorso di colpa, in cui il **nesso di derivazione eziologica** esclude la legittimità della rivalsa datoriale.

Nel caso approdato dinanzi a Cassazione n. 17218 del 2026, i giudici di merito avevano accertato che **tutte le 217 giornate di congedo** erano eziologicamente ricollegabili alla prolungata dequalificazione e alle umiliazioni subite dal lavoratore. Da tale accertamento discendeva l'azzeramento formale del compendio delle assenze computabili: il comporto non era decorso per un solo giorno. L'atto espulsivo si appalesava dunque nullo non per una trascurabile discrepanza calendariale, ma per la **radicale insussistenza del presupposto temporale**, essendo il datore di lavoro l'unico autore materiale della morbilità posta a pretesto della risoluzione contrattuale.

4.2 — Il regime probatorio tra efficacia fidefaciente e presunzioni tecniche

Il riparto degli oneri asseverativi nell'ambito del licenziamento per superamento del comporto si articola secondo criteri di stringente rigore processuale. Come sancito da Cassazione n. 13725 del 2026[8], incombe in via primaria sul datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare l'**avvenuta maturazione dei termini di conservazione**, specificando in modo circostanziato le singole giornate di assenza poste a fondamento del recesso, al fine di consentire al prestatore l'esercizio del diritto di difesa. Il datore assolve tale onere mediante la produzione dei prospetti di presenza e delle **certificazioni mediche telematiche** trasmesse dagli enti previdenziali.

Qualora il dipendente deduca che l'assenza sia imputabile a fattori esonerativi, quali terapie oncologiche salvavita ai sensi di Cassazione n. 17102 del 2026[9], o a violazioni dell'art. 2087 c.c., l'onere della prova del nesso causale trasla integralmente a suo carico. Riguardo al valore probatorio generale delle certificazioni, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito, segnatamente con l'ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725, che l'attestazione del medico curante gode della **fede pubblica privilegiata** ex art. 2700 c.c. unicamente per i fatti attestati come avvenuti alla sua presenza, mentre la diagnosi clinica e la prognosi temporale rivestono natura di **valutazione tecnica confutabile** con qualsiasi mezzo di prova, comprese le **presunzioni semplici** ex artt. 2727 e 2729 c.c.

La dimostrazione del collegamento eziologico tra condotta aziendale e affezione psicofisica richiede riscontri oggettivi e non meri apprezzamenti congetturali. Nel contenzioso deciso con l'ordinanza n. 17218 del 2026, il lavoratore ha fornito la **piena prova testimoniale e peritale** del mobbing, determinando la corretta espunzione delle assenze dal calcolo del comporto. Ciononostante, la Suprema Corte ha tenuto fermo il principio per cui l'accertamento dell'**illecito datoriale d'origine** non vale a mutare la qualificazione giuridica della domanda risarcitoria, la quale resta inderogabilmente circoscritta entro le coordinate previste dalla legge speciale per la tutela del comporto.

05. La rinnovazione del licenziamento e le asimmetrie sistemiche con il Jobs Act

5.1 — La rinnovazione del recesso a comporto spirato e l'art. 1423 c.c.

Un corollario dogmatico di primaria rilevanza discendente dalla qualificazione del recesso ante tempus in termini di nullità attiene alla sorte dei successivi atti gestionali dell'impresa. In ossequio al principio generale scolpito nell'art. 1423 c.c., il contratto o il negozio unilaterale nullo non può essere convalidato, se la legge non dispone diversamente. Da tale divieto discende l'impossibilità per il datore di lavoro di sanare retroattivamente l'atto viziato mediante una dichiarazione di conferma o di ratifica posteriore alla scadenza del congedo morboso, non potendo l'**atto nullo acquistare efficacia ex tunc** per sopravvenienza del termine.

Nondimeno, l'inconvalidabilità del negozio non preclude affatto la **rinnovazione del licenziamento**. Come chiarito dalle Sezioni Unite nel 2018 e confermato dalla giurisprudenza successiva, l'intimazione di un nuovo atto di recesso a seguito dell'effettivo e legittimo spirare del termine di comporto integra una **manifestazione di volontà negoziale autonoma**, sorretta da una causa estintiva ormai perfezionata nella sua dimensione temporale. Tale secondo recesso non costituisce convalida dell'atto precedente, bensì esercizio attuale di un **potere risolutivo medio tempore maturato**, con efficacia decorrente dalla data della nuova ricezione da parte del dipendente.

Nel quadro delineato dalla sentenza impugnata dinanzi alla Cassazione n. 17218 del 2026, tale percorso risultava precluso all'azienda convenuta. Essendo stato accertato che tutte le assenze del lavoratore erano connesse all'illecito datoriale ex art. 2087 c.c., il comporto contrattuale non era mai iniziato a decorrere validamente. Di conseguenza, l'impresa era priva del potere di procedere a una

valida rinnovazione dell'espulsione, versando in una condizione di **perpetua illegittimità del recesso** fino a quando non fossero cessate le condotte lesive e non fosse decorso un nuovo ed effettivo compendio morboso privo di connessione causale con le pregresse violazioni.

5.2 — Il confronto asimmetrico con il regime dell'art. 2 comma 2 del D.Lgs. n. 23/2015

L'esito decisorio sancito dall'ordinanza n. 17218 del 2026 apre una vistosa e paradossale **frattura sistematica** allorché si ponga a raffronto la disciplina dell'art. 18 St. Lav. con il regime introdotto per i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 dal D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. Jobs Act). Nel sistema delle tutele crescenti, il legislatore ha soppresso la distinzione tra reintegrazione piena e attenuata, configurando la reintegra come rimedio eccezionale confinato alle ipotesi di nullità espressa e licenziamento discriminatorio.

Senonché, l'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015 stabilisce che, per tutti i casi di licenziamento affetto da **nullità espressamente prevista dalla legge**, continua ad applicarsi la **tutela reintegratoria piena** con un'indennità risarcitoria non inferiore a cinque mensilità e **priva di qualsiasi tetto massimo** di dodici mensilità. Poiché il licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c. costituisce recesso nullo per contrasto con divieto di legge imperativo, la giurisprudenza di legittimità ha ritenuto, come evidenziato in Cassazione n. 17083 del 2026[10], che ai neoassunti spetti la tutela reintegratoria forte.

Si genera in tal modo un'evidente **inversione delle tutele nell'ordinamento lavoristico**. Il dipendente assunto antecedentemente al 7 marzo 2015, formalmente assistito dal più solido statuto protettivo dell'art. 18, si vede applicare una **tutela attenuata con risarcimento calmierato** a dodici mensilità per effetto della norma speciale del comma 7; per converso, il dipendente assunto sotto la vigenza delle tutele crescenti, ove licenziato ante comporto, beneficia della **reintegrazione piena a risarcimento illimitato**, percependo l'integrale retribuzione maturata per l'intera durata del processo.

5.3 — Prospettive di armonizzazione e rischi di incostituzionalità sopravvenuta

La sopravvivenza di una simile disparità di trattamento temporale sollecita interrogativi di stretta rilevanza costituzionale. L'applicazione di un trattamento più favorevole al prestatore assunto con contratto a tutele flessibili rispetto a colui che vanta una consolidata anzianità appare difficilmente

armonizzabile con il **principio di eguaglianza formale e sostanziale** ex art. 3 Cost. e con la ragionevolezza dell'ordinamento giuridico.

La **giurisprudenza della Consulta** ha ripetutamente stigmatizzato gli automatismi indennitari e le sperequazioni prive di razionale giustificazione. Nel caso del comporto, la distonia non scaturisce da una ponderata scelta di politica del diritto, bensì da un **difetto di coordinamento normativo** tra la riforma Fornero del 2012 e la redazione del D.Lgs. n. 23/2015, nel quale il legislatore delegato ha omesso di trasporre la clausola di attenuazione contenuta nel comma 7 dello Statuto, richiamando genericamente il regime della nullità legale.

In assenza di un chiarimento risolutivo da parte delle Sezioni Unite ovvero di un incidente di costituzionalità rimesso alla Consulta, la linea ermeneutica inaugurata da Cassazione n. 17218 del 2026 riafferma con nettezza l'imperatività del testo vigente per i lavoratori tutelati dallo Statuto. L'insegnamento nomofilattico impone ai giudici di merito di non trasmodare dai confini tracciati dal legislatore, ribadendo che l'equità o la durata temporale della causa non possono autorizzare la **disapplicazione del massimale risarcitorio** stabilito dalla norma positiva.

06. Conclusioni: la stabilità della nomofilachia e gli equilibri datoriali nel contenzioso

L'ordinanza della Cassazione civile n. 17218 del 2026 consolida un approdo di fondamentale rilievo per la **certezza dei rapporti giuridici di lavoro** e per la prevedibilità degli esiti del contenzioso giuslavoristico. Riaffermando con rigore che il licenziamento comunicato durante la pendenza della morbilità garantita dall'art. 2110 c.c. soggiace al regime dell'art. 18, comma 7, St. Lav., la Suprema Corte disinnesca il rischio che l'invalidità dell'atto espulsivo si traduca automaticamente in una **sanzione risarcitoria priva di confini quantitativi**. La riaffermazione della specialità del comma 7 rispetto alla disciplina generale del comma 1 assicura che il ristoro patrimoniale rimanga ancorato alla valutazione tipizzata dal legislatore, impedendo che il decorso temporale dei gradi di giudizio penalizzi in modo letale la **tenuta economico-finanziaria dell'impresa**.

Al contempo, la vicenda processuale scrutinata consegna alle **direzioni delle risorse umane** e ai professionisti del settore un ineludibile monito sul piano della **compliance aziendale e prevenzione del rischio legale**. L'accertamento dell'inadempimento agli obblighi di tutela psicofisica di cui all'art. 2087 c.c. non produce soltanto l'obbligo risarcitorio del danno biologico e morale, ma si riverbera

direttamente sulla **computabilità dei giorni di assenza del lavoratore**. L'imposizione di orari disumani, la dequalificazione e le aggressioni verbali neutralizzano il decorso del comporto, privando di efficacia qualunque determinazione rescissoria e costringendo il datore alla reintegrazione in servizio, ancorché mitigata dal limite indennitario.

La decisione di legittimità ripristina così il corretto equilibrio tra la **protezione inderogabile del lavoratore malato** e la **razionalità economica del sistema sanzionatorio**. La nullità dell'atto continua a svolgere la propria funzione primaria di ripristino della titolarità del posto di lavoro, mentre il tetto delle dodici mensilità preserva la proporzionalità della risposta rimediale rispetto all'effettivo disvalore dell'illecito, offrendo un punto fermo per la futura evoluzione ermeneutica e per una necessaria armonizzazione legislativa tra i differenti statuti temporali del lavoro subordinato.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Costituzione della Repubblica Italiana — artt. 1, 3, 4, 32, 35 e 38 Cost. (tutela della salute e dignità del lavoro).

Codice Civile — artt. 1334, 1345, 1375, 1418, 1423, 1460, 2087, 2109 e 2110 c.c. (conservazione del posto e responsabilità datoriale).

Legge 20 maggio 1970, n. 300 — art. 18 (commi 1, 4 e 7, come modificati dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92).

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23 — art. 2, comma 2 (disciplina del licenziamento nullo a tutele crescenti).

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 1 giugno 2026, n. 17218** — Il licenziamento intimato ante tempus rispetto al comporto è nullo ex art. 2110 c.c., ma soggiace alla tutela reintegratoria attenuata con tetto di dodici mensilità ex art. 18 comma 7 della legge n. 300/1970.
2. **Cassazione civile, Sez. Unite, sentenza 22 maggio 2018, n. 12568** — Nomofilachia sulla nullità genetica del recesso ante comporto, con definitivo superamento della

teoria dell'inefficacia sospesa e ammissibilità della rinnovazione a comporto scaduto.

3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 18 novembre 2014, n. 24525** — Nullità radicale dell'atto di recesso ante tempus per violazione dell'art. 2110 comma 2 c.c. e autonomia negoziale del successivo licenziamento intimato dopo il decorso del comporto.

4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 4 ottobre 2023, n. 27980** — Nel comporto per sommatoria opera la presunzione di continuità della malattia comprensiva dei giorni festivi e non lavorativi intermedi, salvo prova contraria a carico del lavoratore.

5. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 15 aprile 2025, n. 9831** — La richiesta di imputazione delle assenze a ferie deve essere tempestiva durante lo stato morboso e non può essere domandata a consuntivo a comporto ormai scaduto.

6. **Corte Costituzionale, sentenza 19 maggio 2022, n. 125** — Discrezionalità del legislatore nel graduare i rimedi contro il licenziamento illegittimo nell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori; illegittimità costituzionale della sola parola manifesta nell'art. 18, comma 7, secondo periodo.

7. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 4 giugno 2024, n. 15604** — Conferma dell'inapplicabilità della reintegrazione piena con risarcimento illimitato al licenziamento intimato prima dello spirare del termine di comporto, per specialità del comma 7.

8. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725** — Incombe sul datore di lavoro l'onere probatorio circa la natura comune della morbilità rispetto alle assenze originate da infortuni o malattie professionali denunciate.

9. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 31 maggio 2026, n. 17102** — Estensione del de-computo dal comporto alle assenze dovute alle reazioni avverse e agli effetti collaterali diretti delle terapie salvavita per patologie gravi.

10. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 31 maggio 2026, n. 17083** — Rideterminazione postuma della natura dell'assenza da parte dell'INAIL e prevalenza dell'effettività causale nel regime del D.Lgs. n. 23/2015 con reintegra piena.

Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.