AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

0

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

2/2025

MARZO - APRILE

Indice

- Controlli a distanza e rilevazione della presenza - Tablet aziendale
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 4936 del 25 febbraio 2025
- Licenziamento disciplinare e valutazione della rilevanza della condotta imputata
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 4945 del 25 febbraio 2025
- Limiti al diritto di critica
  Cassazione Civile – Sentenza n. 5331 del 28 febbraio 2025
- Controlli sulla chat privata dei lavoratori e diritto alla riservatezza ex art. 15 Cost.
  Cassazione Civile – Sentenza n. 5334 del 28 febbraio 2025
  Cassazione Civile – Sentenza n. 5936 del 6 marzo 2025
- Permessi ex art. 33 della legge 104/1992
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 5906 del 5 marzo 2025
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 5948 del 6 marzo 2025
- Offese a un collega e licenziamento per giustificato motivo soggettivo
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 5940 del 6 marzo 2025
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e legittimità del recesso
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 6221 del 9 marzo 2025
- Licenziamento ritorsivo e ponderazione degli inadempimenti
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 6966 del 16 marzo 2025
- Contratto di apprendistato e mancata formazione – Nullità della causa
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 6990 del 16 marzo 2025
- Congedo parentale e abuso del diritto
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 6993 del 16 marzo 2025
- Fatto impeditivo della prestazione imputabile al lavoratore e perdita del diritto alla retribuzione
  Cassazione Civile – Sentenza n. 7479 del 20 marzo 2025
- Comunicazione del licenziamento all'indirizzo PEC dell'avvocato difensore
  Cassazione Civile – Sentenza n. 7480 del 20 marzo 2025
- Gravità della lesione al vincolo fiduciario e proporzionalità della sanzione disciplinare
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 7793 del 24 marzo 2025

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

- La tolleranza del datore di lavoro rispetto a un inadempimento non elide l'antigiuridicità della condotta addebitata
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 7826 del 24 marzo 2025

- Giusta causa di licenziamento e rilevanza penale dell'addebito
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 8154 del 27 marzo 2025

- Qualifica di quadro e rispetto dell'orario di lavoro
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 9081 del 6 aprile 2025

- Mancato superamento del periodo di prova e termini di impugnazione giudiziale
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 9282 dell'8 aprile 2025

- Effettività dell'assistenza sindacale ai fini dell'inoppugnabilità delle rinunce e delle transazioni
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 9286 dell'8 aprile 2025

Controlli a distanza e rilevazione della presenza - Tablet aziendale

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 4936 del 25 febbraio 2025

Nel caso di un lavoratore licenziato per aver falsamente attestato, attraverso il tablet aziendale, la presenza in servizio, la Suprema Corte ha chiarito che i dati inseriti nel dispositivo non rilevano come controllo a distanza della prestazione lavorativa, ma quali *"elementi da raffrontare con l'esito delle indagini investigative"*, risultando ammissibili, sulla scorta di consolidato orientamento giurisprudenziale, laddove *"non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello statuto dei lavori direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori"* e, dunque, *"restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione*" (cfr. Cass. n. 3590/2011, n. 15094/2018 e, in fattispecie sostanzialmente sovrapponibile a quella in esame, Cass. n. 30079/2024).

Con la pronuncia in esame la Cassazione ha, altresì, ribadito l'irrilevanza della mancata affissione del codice di comportamento e del codice etico stante il *"manifesto disvalore morale e sociale"* della condotta contestata.

Licenziamento disciplinare e valutazione della rilevanza della condotta imputata

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 4945 del 25 febbraio 2025

In tema di licenziamento disciplinare, *"l'assenza di effettive conseguenze pregiudizievoli per il datore di lavoro o per terzi, ovvero di concreti vantaggi a favore proprio del lavoratore o di terzi, così come l'eventuale comportamento successivo volto ad eliderne gli effetti dannosi, non valgono di per sé ad escludere la rilevanza disciplinare del fatto, potendo piuttosto concorrere, unitamente ad ogni altro fattore oggettivo e soggettivo palesato dal caso concreto, nella complessa valutazione giudiziale circa l'idoneità della condotta a giustificare la sanzione espulsiva".*

Ne discende che *"la modesta entità del fatto addebitato non va riferita alla tenuità del danno patrimoniale subito dal datore di lavoro, dovendosi valutare la condotta del prestatore di lavoro sotto il profilo del valore sintomatico che può assumere rispetto ai suoi futuri comportamenti, nonché all'idoneità a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e ad incidere sull'elemento essenziale della fiducia, sotteso al rapporto di lavoro"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 23318/2024).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Limiti al diritto di critica

- Cassazione Civile – Sentenza n. 5331 del 28 febbraio 2025

Nel caso di un lavoratore licenziato per aver pubblicato un *post* contro la società datrice di lavoro su una piattaforma informatica, la Suprema Corte, dopo aver richiamato gli orientamenti giurisprudenziali in tema di "continenza formale" (cfr. Cass. n. 12420/2008 e n. 12522/2016), "continenza sostanziale" (cfr. Cass. n. 7847/2011 e, da ultimo, n. 38215/2021) e di "pertinenza" (cfr. Cass. n. 1379/2019), ha ribadito che *"la critica è per definizione espressione di dissenso […] e per sua stessa conformazione è astrattamente idonea a mettere il destinatario, che sappia ascoltare, in condizione di interrogarsi sulla veridicità o meno dei rilievi mossi e sulla eventuale possibilità di modificare le condotte espressamente o implicitamente censurate"*, potendo *"consistere in uno sfogo, nella espressione di una disillusione o di uno sconforto. […] Non è requisito immanente della critica che essa sia esplicitamente costruttiva […] purché sia espressa con toni e parole non volgari e non infamanti e sia correlata ad un bene meritevole di tutela, come certamente sono le condizioni dignitose di lavoro".*

Dal momento che, nel caso di specie, il commento evocava il celebre *"lasciate ogni speranza"* di dantesca memoria, la Cassazione ha anche escluso che "*la volgarità o l'infamia delle espressioni adoperate* [possa] *essere misurata solo sulle immagini che esse evocano, specie ove si tratti di citazioni tratte dalla letteratura, come in tal caso, oppure dal patrimonio storico e culturale che accomuna le persone, dovendo ogni frase essere letta cercando di cogliere il significato concreto della critica espressa, al di là della citazione o della assimilazione a cui si fa ricorso, risultando altrimenti la latitudine del diritto in parola dipendente da fattori del tutto estranei alla fattispecie concreta e alla volontà dell'autore della critica*".

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Controlli sulla chat privata dei lavoratori e diritto alla riservatezza ex art. 15 Cost.

- Cassazione Civile – Sentenza n. 5334 del 28 febbraio 2025
- Cassazione Civile – Sentenza n. 5936 del 6 marzo 2025

Con le pronunce in esame, vertenti sul licenziamento di alcuni lavoratori che avevano "postato" in chat private video dove venivano denigrati dei clienti per il loro aspetto fisico e messaggi vocali in cui si esprimevano considerazioni offensive, minatorie e razziste nei confronti del loro *team leader*, la Suprema Corte è tornata ad affrontare il tema del bilanciamento tra licenziamento disciplinare e inviolabilità della libertà e della segretezza della corrispondenza prevista dall'articolo 15 della Costituzione e, dopo aver precisato che detta tutela costituzionale *"prescinde dalle caratteristiche tecniche del mezzo utilizzato ai fini della trasmissione del pensiero"* (cfr. Corte Cost., Sent. n. 170/2023), ha ribadito che *"in tema di licenziamento disciplinare, i messaggi scambiati in una "chat" privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come la corrispondenza privata, chiusa e inviolabile, e sono inidonei a realizzare una condotta diffamatoria in quanto, ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito riservato, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e segretezza delle comunicazioni stesse"* (cfr. Cass. n. 21965/2018).

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Permessi ex art. 33 della legge 104/1992

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 5906 del 5 marzo 2025
- Cassazione Civile – Ordinanza n. 5948 del 6 marzo 2025

La Cassazione interviene nuovamente in materia di permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992, ribadendo come, in tali casi, debba risultare chiara e non equivoca la *"funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile […] senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita […] ma ampiamente soddisfatta […] la finalità del beneficio"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 7306/2023).

Ne consegue, come già chiarito in molteplici pronunce di merito e di legittimità, come la valutazione circa il corretto utilizzo dei permessi in parola debba essere condotta non tanto e non solo avendo riguardo al tempo materialmente impiegato nella cura diretta dell'assistito, quanto in considerazione dell'utilità complessiva dell'attività prestata in favore di quest'ultimo e, pertanto, sotto un profilo preminentemente qualitativo.

Offese a un collega e licenziamento per giustificato motivo soggettivo

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 5940 del 6 marzo 2025

Nel caso di licenziamento di un lavoratore reo di essersi rivolto verso un collega in termini offensivi e con un atteggiamento sprezzante e ostile, la Suprema Corte ha confermato che ai fini della invocata tutela reintegratoria *"non basta che sia ritenuto insussistente il giustificato motivo oggettivo (o la giusta causa), ma è necessario che […] si accerti che il fatto non sussista sul piano della sua storicità […] o della sua rilevanza disciplinare […], oppure che sia previsto come punibile con sanzione conservativa".*

Sul punto, infatti, la Cassazione ha ribadito come il carattere isolato del fatto contestato - così come la rilevanza dello stesso sotto il profilo degli effetti lesivi -, pur rilevando dal punto di vista della proporzionalità della sanzione applicabile, non possa incidere sul regime delle tutele applicabili che, stante l'effettiva verificazione della condotta, deve necessariamente risolversi nell'ambito di quella di carattere risarcitorio.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e legittimità del recesso

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 6221 del 9 marzo 2025

  Con la pronuncia in esame la Cassazione, dopo aver ribadito come *"l'accertata ingiustificatezza del recesso non consente, da sola, di presumere il motivo illecito se non ricorrono ulteriori fatti, anche indizianti, diversi, che provano la ritorsione del datore di lavoro rispetto all'esercizio di un diritto del dipendente"* (cfr., sul punto, Cass. n. 18547 del 2024, Cass. n. 30574 del 2021; Cass. n. 13781 del 2021), ha confermato, in linea con l'orientamento espresso dalla Corte costituzionale con sentenza n. 128/2024, come il difetto del giustificato motivo addotto a base del recesso determini l'applicazione della tutela reintegratoria in luogo di quella risarcitoria.

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Licenziamento ritorsivo e ponderazione degli inadempimenti

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 6966 del 16 marzo 2025

Nel caso di un licenziamento di un lavoratore che si era reiteratamente rifiutato di prestare la propria attività di controllo stradale a causa dell'asserita oggettiva impossibilità di utilizzo dell'autovettura assegnatagli in quanto non compatibile con la sua corporatura, la Suprema Corte ha ribadito il principio secondo cui, nell'accertamento circa il carattere ritorsivo del provvedimento espulsivo, *"il giudice, ove venga proposta dalla parte l'eccezione* inadimplenti non est adimplendum *(alla quale è riconducibile il rifiuto del lavoratore di rendere la prestazione fondata sulla allegazione dell'inadempimento, anche parziale, del datore di lavoro) deve procedere a una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti, avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse* (cfr. Cass. n. 11408/2018, n. 19579/2019 e n. 10227/2023), precisando, altresì, che il richiamo alla non contrarietà alla buona fede contenuto nel secondo comma dell'art. 1460 c.c. impone una valutazione di *"equivalenza tra l'inadempimento altrui e il rifiuto a rendere la propria prestazione, il quale deve essere successivo e causalmente giustificato dall'inadempimento della controparte"*.

Contratto di apprendistato e mancata formazione – Nullità della causa

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 6990 del 16 marzo 2025

Con la pronuncia in esame la Cassazione ribadisce come *"la mancanza o carente formazione dell'apprendista, se qualificata dalla gravità dell'inadempimento, comporti la nullità del contratto per mancanza di causa, con la trasformazione sin dall'inizio del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato; sicché al lavoratore vada riconosciuto* ex tunc *il trattamento giuridico ed economico previsto dagli accordi collettivi, con riferimento a quest'ultimo tipo contrattuale"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 17373/2017).

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Congedo parentale e abuso del diritto

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 6993 del 16 marzo 2025

In tema di congedo parentale, la Suprema Corte ha chiarito che *"non esiste alcun automatismo tra la mancata prestazione dell'assistenza al minore e la figura dell'abuso",* dal momento che nella valutazione complessiva della condotta contestata al lavoratore devono essere considerati ulteriori fattori comunque qualificabili quali adempimento di doveri inderogabili di solidarietà familiare, così come eventuali *"situazioni di fatto"* che "*per un periodo contenuto e in via di eccezione"* che ne consentono la fruizione anche per finalità differenti.

Con la pronuncia in esame, dunque, la Cassazione ha avuto modo di chiarire come *"il concetto di <abuso del diritto> implichi l'assenza di funzione, ossia un esercizio del diritto solo apparente, privo di qualunque legame ed utilità rispetto allo scopo […],* mentre il nesso causale fra assenza dal lavoro e assistenza deve essere valutato *"non soltanto in termini quantitativi, ma anche qualitativi e complessivamente in modo relativo, ossia tenendo conto del contesto e di tutte le circostanze del caso concreto"* (cfr. Cass. n. 1227/2025), tanto che – come affermato in tema di congedo straordinario retribuito (cfr. Cass. n. 29062/2017) – l'abuso del diritto sussiste *"soltanto se quel nesso causale venga a mancare del tutto"* (cfr. Cass. n. 19580/2019).

Fatto impeditivo della prestazione imputabile al lavoratore e perdita del diritto alla retribuzione

- Cassazione Civile – Sentenza n. 7479 del 20 marzo 2025

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte esclude che il lavoratore, responsabile di un fatto impeditivo della prestazione (*i.e.* carcerazione preventiva o proroga della sospensione in forma facoltativa), possa appellarsi alla condizione di pregressa e perdurante malattia per accedere alle "*ipotesi, tutelate dalla legge, di impossibilità temporanea […] contemplate dall'art. 2110 c.c.*".

In particolare, in tali circostanze il lavoratore perde il "*diritto alla retribuzione per tutto il tempo in cui si protrae la carcerazione medesima, senza che […] possa essere invocato il principio della cosiddetta priorità della causa sospensiva della prestazione lavorativa, secondo il quale si considera prevalente ai fini del trattamento retributivo la causa verificatasi prima, atteso che esso si riferisce unicamente alle suddette cause legali di sospensione con diritto alla retribuzione*" (cfr. Cass. n. 15941/2013).

Comunicazione del licenziamento all'indirizzo PEC dell'avvocato difensore

- Cassazione Civile – Sentenza n. 7480 del 20 marzo 2025

  Laddove il lavoratore abbia eletto domicilio presso lo studio del suo legale, indicando la PEC del difensore quale utile indirizzo al quale trasmettere le comunicazioni inerenti al rapporto di lavoro, risulta efficace e legittima l'intimazione del licenziamento trasmessa a detto recapito di posta certificata *"atteso il legame fiduciario qualificato"* individuato con la domiciliazione in parola.

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Gravità della lesione al vincolo fiduciario e proporzionalità della sanzione disciplinare

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 7793 del 24 marzo 2025

Nel licenziamento di un lavoratore reo di aver utilizzato abusivamente il computer dell'ufficio in misura limitata, in assenza di qualsiasi finalità e senza alcuna conseguenza dannosa per i beni e gli interessi aziendali, la Suprema Corte ha ribadito che *"il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso […] si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento addebitato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto"* (cfr. *ex multis*. Cass. n. 6848/2010).

La tolleranza del datore di lavoro rispetto a un inadempimento non elide l'antigiuridicità della condotta addebitata

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 7826 del 24 marzo 2025

La vicenda trae origine dal licenziamento per giusta causa di un lavoratore colpevole di aver violato il divieto di fumo all'interno dei luoghi di lavoro. Le principali eccezioni fornite dalla difesa circa l'assenza di adeguata cartellonistica, la pacifica accettazione di tale condotta, anche con riferimento ad altri colleghi e superiori, nonché la mancata adozione di provvedimenti aziendali diretti a far rispettare il divieto, erano state ritenute sufficienti dalla Corte d'Appello a valutare la non punibilità della condotta del lavoratore.

La Suprema Corte ha, però, chiarito che *"la tolleranza della datrice di lavoro rispetto all'inadempimento degli obblighi gravanti sui dipendenti e certamente afferenti al rapporto di lavoro (violazione del divieto di fumare in una determinata zona) non è di per sé idonea a far venire meno l'antigiuridicità della condotta, né dal punto di vista oggettivo né dal punto di vista soggettivo"*. È, infatti, *"sufficiente la semplice colpa"*. In altri termini, il trasgressore dovrebbe poter dimostrare di *"aver fatto tutto quanto possibile per osservare la legge e che nessun rimprovero possa essergli mosso, così che l'errore risulti incolpevole, non suscettibile cioè di essere impedito dall'interessato con l'ordinaria diligenza* (cfr. Cass. n. 11253/2004).

Giusta causa di licenziamento e rilevanza penale dell'addebito

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 8154 del 27 marzo 2025

  Nel caso di un lavoratore licenziato per aver sottratto, per far fronte a esigenze personali, una somma di denaro, la Suprema Corte ha chiarito che *"nell'area della giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. confluiscono […] tutti i comportamenti che determinano il venir meno del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore tali da non consentire la prosecuzione del rapporto, rispetto ai quali risulta tendenzialmente indifferente il rilievo, penale o meno, delle condotte; ciò anche in presenza di ipotesi astrattamente assimilabili sul piano del fatto materiale all'illecito penale"*.

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Qualifica di quadro e rispetto dell'orario di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 9081 del 6 aprile 2025

  Con la pronuncia in esame la Cassazione ha ribadito come, relativamente al personale con qualifica di quadro e con specifico riguardo al rispetto dei vincoli orari della prestazione lavorativa, sia necessaria, ai fini dell'esclusione della limitazione dell'orario di lavoro [l'art. 17, capo V, co. a) del d.lgs. n. 66/2003], *"la qualifica di dirigente ovvero di personale direttivo di aziende o di altre persone con poteri di decisione autonoma".*

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
e-mail: agens@agens.it – sito web www.agens.it

Mancato superamento del periodo di prova e termini di impugnazione giudiziale

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 9282 dell'8 aprile 2025

Con la pronuncia in esame la Cassazione ha precisato che il regime decadenziale previsto dall'articolo 6 della legge n. 604/1966, come modificato dall'articolo 32 della legge 183/2010, si applica, in virtù di quanto indicato all'articolo 10 della suddetta normativa del 1966, ai prestatori di lavoro assunti in prova *"dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro"*.

Ne consegue l'inapplicabilità dei termini decadenziali in parola nei casi in cui il recesso venga comminato durante il periodo di prova.

Effettività dell'assistenza sindacale ai fini dell'inoppugnabilità delle rinunce e delle transazioni

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 9286 dell'8 aprile 2025

Ai fini dell'inoppugnabilità delle rinunce e delle transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro previsti da disposizioni inderogabili di legge o di contratti collettivi, la Suprema Corte ha ribadito il consolidato principio del "decisivo rilievo dell'effettività dell'assistenza sindacale", secondo il quale dette rinunce e transazioni *"non sono impugnabili, a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, così da porre il lavoratore in condizione di sapere a quale diritto rinunci e in quale misura, nonché, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto stesso si evincano la questione controversa oggetto della lite e le reciproche concessioni in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 c. c."* (cfr. Cass. n. 24024/2013).

Sul punto, la Cassazione ha altresì precisato che *"la sede di stipula e di sottoscrizione dell'accordo non è un requisito neutro […], ma concorre alla funzionalità delle forme prescritte in relazione alla suddetta effettività"*, dal momento che *"la protezione del lavoratore non è affidata unicamente all'assistenza del rappresentante sindacale, ma anche al luogo in cui la conciliazione avviene, quali concomitanti accorgimenti necessari al fine di garantire la libera determinazione del lavoratore nella rinuncia a diritti previsti da disposizioni inderogabili e l'assenza di condizionamenti"*.