AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

# SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

5/2025

OTTOBRE – NOVEMBRE – DICEMBRE

Indice


- Relatività del principio di immediatezza della contestazione disciplinare
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26003 del 24 settembre 2025
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repêchage
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26035 del 24 settembre 2025
- Lavoro straordinario e riconoscimento dei connessi trattamenti economici
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26148 del 25 settembre 2025
- Licenziamento del dirigente – Differenza tra giusta causa e giustificatezza
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26609 del 2 ottobre 2025
- Ricorso per condotta antisindacale e concetto dell'attualità della lesione
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 26618 del 2 ottobre 2025
- Decorrenza del termine legale per la revoca del licenziamento
  Cassazione Civile – Sentenza n. 26954 del 7 ottobre 2025
- Tardività del licenziamento e conseguenze connesse
  Cassazione Civile – Sentenza n. 28366 del 27 ottobre 2025
- Malattia e svolgimento di attività extra-lavorativa
  Cassazione Civile – Sentenza n. 28367 del 27 ottobre 2025
- Assorbimento del superminimo
  Cassazione Civile – Sentenza n. 28368 del 27 ottobre 2025
- Accesso al sistema informatico aziendale e licenziamento per giusta causa
  Cassazione Civile – Sentenza n. 28887 del 1° novembre 2025
- Licenziamento disciplinare ed elasticità della previsione contrattuale che punisce la negligenza con sanzione conservativa
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 29343 del 6 novembre 2025
- Illegittima reiterazione delle missioni e conversione a tempo indeterminato con l'utilizzatore
  Cassazione Civile – Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025




AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

- Recesso unilaterale dal contratto collettivo nazionale di lavoro
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 29737 dell'11 novembre 2025

- Esercizio del diritto di sciopero e potere datoriale di organizzazione del lavoro
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 29740 dell'11 novembre 2025

- Indennità computabili nel TFR
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 30331 del 17 novembre 2025

- Potere di controllo sull'attività del lavoratore
  Cassazione Civile – Sentenza n. 30821 del 24 novembre 2025

- Mobbing e comportamenti datoriali autoritari e irrispettosi
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 31367 del 1° dicembre 2025




AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Relatività del principio di immediatezza della contestazione disciplinare



- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26003 del 24 settembre 2025

  In tema di immediatezza della contestazione disciplinare, la Cassazione, nel ribadire come non sia consentito *"all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo non solo da rendere difficile la difesa del dipendente, ma anche di perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto"* (cfr. Cass. n. 14115/2006, n. 9955/2005 e, più di recente, n. 16683/2015), ha – d'altro canto – confermato che *"quella dell'immediatezza della contestazione è però una nozione, da intendere in maniera relativa, correlata al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, imponendo un adeguato accertamento […] e una ragionevole configurabilità dei fatti oggetto dell'inadempimento, inteso nelle sue caratteristiche oggettive, nella sua gravità e nella sua addebitabilità al lavoratore",* ben potendo il datore *"procedere a verifiche preliminari necessarie"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 29480/2008 e n. 5546/2010).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e obbligo di repêchage



- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26035 del 24 settembre 2025

  Nel caso del licenziamento per GMO, la Cassazione ha ribadito l'orientamento in base al quale l'obbligo di *repêchage* sussiste *"nelle mansioni del livello immediatamente inferiore, purché siano compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore e non comportino mutamenti dell'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore ai sensi dell'art. 41 Cost."* (cfr. Cass. n. 13379/2016, n. 22798/2016 e n. 4509/2016).

  La pronuncia in esame ha, peraltro, confermato che, in caso di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, *"ai fini dell'obbligo di* repêchage*, non vengono in rilievo tutte le mansioni inferiori dell'organigramma aziendale ma solo quelle che siano compatibili con le competenze professionali del lavoratore, ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza, senza che sia previsto un obbligo del datore di lavoro di fornire un'ulteriore o diversa formazione del prestatore per la salvaguardia del posto di lavoro"* (cfr. Cass. n. 31520/2019 e n. 17036/2024).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Lavoro straordinario e riconoscimento dei connessi trattamenti economici



- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26148 del 25 settembre 2025

  In tema di lavoro straordinario, la Cassazione ha ribadito che il diritto al relativo compenso spetta al lavoratore anche se *"la richiesta autorizzazione risulti illegittima e/o contraria a disposizioni del contratto collettivo"*, costituendo *"ormai affermazione consolidata […] quella secondo cui l'autorizzazione, meglio il consenso all'esecuzione della prestazione di lavoro straordinario, può essere anche implicita e costituisce presupposto sufficiente per il riconoscimento del diritto al pagamento dei relativi emolumenti"* (cfr. Cass. n. 18063/2023, ma anche Cass. n. 17912/2024 e, da ultimo, n. 6998/2025).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Licenziamento del dirigente – Differenza tra giusta causa e giustificatezza



- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26609 del 2 ottobre 2025

  Con la pronuncia in esame, la Cassazione è tornata sulla distinzione tra giusta causa e giustificatezza, ribadendo l'orientamento secondo il quale *"ai fini della "giustificatezza" […] non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente"* (cfr. Cass. n. 34736/2019, n. 6110/2014, n. 22318/2023 e n. 2075/2025).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Ricorso per condotta antisindacale e concetto dell'attualità della lesione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 26618 del 2 ottobre 2025



In tema di condotta antisindacale, la Suprema Corte ha precisato come il presupposto dell'attualità sotteso al ricorso giudiziale previsto dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non debba considerarsi escluso *"dall'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di quest'ultimo risulti, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale"* (cfr. Cass. n. 23038/2010).

Secondo la Suprema Corte, infatti, *"la mancata fissazione da parte del legislatore di un termine di decadenza all'azione* ex *art. 28 St. lav. consente alle organizzazioni sindacali di scegliere liberamente, nell'ambito delle proprie autonome valutazioni e nell'esercizio dei propri poteri di autotutela, i tempi per la domanda giudiziaria di cessazione dell'attività antisindacale, che pertanto può essere proposta anche dopo lungo tempo dall'inizio della illegittima condotta"*.

## Decorrenza del termine legale per la revoca del licenziamento

- Cassazione Civile – Sentenza n. 26954 del 7 ottobre 2025



La vicenda trae origine da un primo licenziamento intimato a una lavoratrice per giustificato motivo oggettivo, a cui ha fatto seguito un secondo licenziamento per giusta causa, in quanto, avendo il datore di lavoro revocato l'iniziale atto di recesso e richiamato in servizio la dipendente, la stessa si era rifiutata di tornare al lavoro.

La controversia verte sulla decorrenza del termine di 15 giorni per l'adozione del provvedimento di revoca del licenziamento, con particolare riguardo ai casi, come quello di specie, in cui, alla generica impugnativa dell'atto interruttivo di recesso da parte del dipendente, segua un'ulteriore contestazione recante l'esplicitazione delle ragioni invalidanti il recesso medesimo (nella vertenza in esame trattasi di stato di gravidanza tardivamente comunicato).

Sul punto, la Cassazione, riformando la sentenza d'appello[1], ha ritenuto che *"al di fuori di dette condizioni (in specie, decorso il breve termine perentorio di 15 giorni previsto per l'esercizio del diritto potestativo), si riespandono i principi generali dell'ordinamento secondo i quali, nel rispetto dell'autonomia negoziale delle parti e in presenza di un licenziamento invalido, la revoca del licenziamento tramite proposta di ricostituzione del rapporto di lavoro presuppone l'accettazione da parte del lavoratore della suddetta proposta comunicata dal datore di lavoro".* Ciò posto, a parere della stessa Corte *"anche in caso di lavoratrice in gravidanza, il diritto potestativo di revoca del licenziamento dettato dall'art. 5 della legge n. 23 del 2015 decorre sempre dalla data di impugnazione del licenziamento medesimo (pur se tale impugnazione non denunci lo stato di gravidanza)"* e *"il termine perentorio di 15 giorni per l'esercizio di tale diritto di revoca non è suscettibile di interruzione o sospensione alcuna a seguito di successiva produzione di documentazione concernente lo stato di gravidanza"*.

[1] Corte d'Appello di Venezia, Sent. n. 407/2024*: "nel caso di motivi invalidanti il licenziamento non conosciuti (o non conoscibili) dal datore di lavoro e non inerenti alle ragioni per le quali il licenziamento è stato intimato, il termine perentorio di 15 giorni per la revoca decorre dalla conoscenza (o conoscibilità) del suddetto motivo invalidante".*



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

Da quanto sopra ed in considerazione del necessario assenso da parte della lavoratrice rispetto alla ricostituzione del rapporto lavorativo, il successivo licenziamento per giusta causa comminato per assenza ingiustificata verificatasi dopo l'ordine di rientro impartito in conseguenza della revoca del primo atto interruttivo invalido risulta esso stesso affetto da invalidità.





*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Tardività del licenziamento e conseguenze connesse

- Cassazione Civile – Sentenza n. 28366 del 27 ottobre 2025



In caso di licenziamento comunicato dopo il termine previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento (nel caso di specie, 30 giorni dalla ricezione delle giustificazioni), la Cassazione ha ribadito il principio secondo cui *"la violazione del termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, stabilito dalla contrattazione collettiva, è idonea a integrare una violazione della procedura di cui all'art. 7 St. lav., tale da rendere operativa la tutela prevista dall'art. 18, comma 6, dello stesso Statuto"* (indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità) e non la tutela prevista dal comma 4 del medesimo articolo 18 (reintegrazione e risarcimento fino a 12 mensilità) "*[…], purché il ritardo nella comunicazione del licenziamento non risulti […] notevole e ingiustificato, tale da ledere in senso non solo formale ma anche sostanziale il principio di tempestività, per l'affidamento in tal modo creato nel lavoratore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto e per la contrarietà del ritardo datoriale agli obblighi di correttezza e buona fede"* (cfr. Cass., sez. un., n. 30985/2017).

Sul punto, occorre, peraltro, precisare, che nel caso in esame *"prima del perfezionarsi della decorrenza del termine di trenta giorni […] la datrice di lavoro ha manifestato la volontà di volersi avvalere di un ulteriore termine per completare l'istruttoria"* escludendo, di fatto, la realizzazione di *"un qualsivoglia affidamento sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto contestato"*.

## Malattia e svolgimento di attività extra-lavorativa

- Cassazione Civile – Sentenza n. 28367 del 27 ottobre 2025



Con la pronuncia in esame, la Cassazione, in linea con i consolidati orientamenti in materia, ha confermato il licenziamento per giusta causa del lavoratore reo di aver svolto *"un'attività extra-lavorativa, affatto occasionale, potenzialmente idonea a comportare un aggravamento delle patologie sofferte, in presenza di prescrizioni mediche che sconsigliavano talune tipologie di sforzi fisici tanto da determinare una limitazione alla prestazione esigibile dalla società"* (cfr. Cass. n. 26181/2024).

## Assorbimento del superminimo

- Cassazione Civile – Sentenza n. 28368 del 27 ottobre 2025



La Cassazione ha ribadito il principio di diritto in base al quale *"il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento, nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a superiore qualifica, l'emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento"* (cfr. Cass. n. 20617/2018 e n. 19750/2008).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Accesso al sistema informatico aziendale e licenziamento per giusta causa

- Cassazione Civile – Sentenza n. 28887 del 1° novembre 2025



In materia di licenziamento per giusta causa di una lavoratrice rea di aver effettuato molteplici accessi illeciti nei fascicoli sanitari elettronici aziendali per scopi personali, la Cassazione ha ribadito il principio secondo cui *"l'accesso al sistema informatico aziendale non può essere considerato lieve quando realizzato per finalità personali o comunque non riconducibili a esigenze di servizio"* (cfr. Cass. n. 2806/2025).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Licenziamento disciplinare ed elasticità della previsione contrattuale che punisce la negligenza con sanzione conservativa



- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29343 del 6 novembre 2025

In caso di licenziamento disciplinare illegittimo, la Cassazione ha richiamato l'orientamento secondo il quale *"ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore – nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa – il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 8718/2017 e Cass. n. 9223/2015).

Ne consegue che la novellata disciplina dettata dall'art. 18, co. 4, L. 300/1970 *"risulta coerente rispetto a tali indirizzi consolidati, laddove prevede che, ove il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, non solo il licenziamento sarà ingiustificato senza possibilità di diversa valutazione da parte del giudice, ma il giudice dovrà annullare il licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto"* (cfr. Cass. n. 12365/2019 e, più di recente, Cass. n. 107/2024).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Illegittima reiterazione delle missioni e conversione a tempo indeterminato con l'utilizzatore



- Cassazione Civile – Sentenza n. 29577 del 7 novembre 2025

  In tema di somministrazione di lavoro, la Suprema Corte ha chiarito che *"la reiterazione di missioni a termine dello stesso lavoratore in somministrazione presso il medesimo utilizzatore e per lo svolgimento sempre delle stesse mansioni, è soggetta, nel vigore del d.lgs. 81/2015, come modificato dal decreto-legge 87/2018, convertito dalla legge 96/2018, al limite temporale complessivo di 24 mesi, il cui superamento determina la nullità dei contratti che compongono il rapporto trilatero che caratterizza il lavoro in somministrazione e legittima il lavoratore a chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo"*.



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Recesso unilaterale dal contratto collettivo nazionale di lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29737 dell'11 novembre 2025



In tema di antisindacalità della condotta tenuta da una società che, anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, aveva disapplicato per una parte dei suoi dipendenti il CCNL vigente, applicando anche a essi un altro CCNL per il tramite di un "accordo di armonizzazione" sottoscritto con altre sigle sindacali, la Cassazione ha richiamato un insegnamento consolidato in base al quale *"nel caso di contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza"*.

La Suprema Corte ha, dunque, ribadito che *"nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare"* (cfr. Cass. n. 21537/2019) e che *"tale principio, che riposa sulla vincolatività dell'accordo sino alla sua scadenza predeterminata, non può essere contraddetto neanche nell'ipotesi in cui il contratto collettivo, ancora vigente, venga sostituito da altro contratto collettivo, a meno che non vi sia il consenso delle parti collettive che originariamente lo hanno stipulato."*.



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Esercizio del diritto di sciopero e potere datoriale di organizzazione del lavoro

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 29740 dell'11 novembre 2025



Con riguardo a disposizioni aziendali che, in occasione di uno sciopero, imponevano al personale specifici adempimenti da assolvere sia nella fase antecedente che in quella successiva all'inizio della protesta, la Cassazione ha riaffermato il principio secondo cui *"la garanzia costituzionale del diritto di sciopero non priva il datore di lavoro del potere organizzativo, né lo priva della possibilità di cercare, di fronte allo sciopero dei propri dipendenti, soluzioni idonee a limitare il danno materiale derivante all'astensione dal lavoro ed è quindi legittimo che possa servirsi di mezzi legali che consentano di attenuare gli effetti lesivi e di minimizzare le perdite economiche indotte dall'agitazione sindacale; tuttavia è pur sempre necessario che i mezzi adottati non incidano sull'esercizio del diritto di sciopero (cfr. Cass. n. 6787/2024)"*, ossia che *"senza in nulla coartare la libertà del lavoratore, il quale abbia inteso scioperare"*, tendano *"a contenere gli effetti dannosi dello sciopero stesso"* (cfr. Corte Cost. n. 125/1980).

La Suprema Corte ha, peraltro, ribadito l'orientamento secondo cui *"il danno alla produzione del datore di lavoro è connaturale alla funzione di autotutela collettiva propria dello sciopero stesso"* (cfr. Cass. n. 23552/2004) e, pertanto, anche a fronte della generica invocazione alla prevenzione dal danno patrimoniale indotto dall'azione di sciopero, *"illecito invece è ciò che appare idoneo a pregiudicare irreparabilmente non la produzione, ma la produttività dell'azienda, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica, ovvero comporti la distruzione o una duratura inutilizzabilità degli impianti, con pericolo per l'impresa come organizzazione istituzionale, non come mera organizzazione gestionale, con compromissione dell'interesse generale alla preservazione dei livelli di occupazione"* (cfr. Cass., sez. un., n. 711/1980).

## Indennità computabili nel TFR

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 30331 del 17 novembre 2025



Con la pronuncia in esame, la Cassazione ha ribadito l'orientamento in base al quale, ai fini del calcolo del TFR, non possono essere computati solo gli elementi della retribuzione stabiliti nel contratto collettivo nazionale di lavoro quali *"emolumenti che ricorrono ordinariamente in busta paga quali componenti fissi della retribuzione di ciascun lavoratore"* in virtù della loro espressa menzione ai fini del suddetto computo. Al contrario, vanno inclusi nel computo gli *"ulteriori emolumenti versati per specifici aspetti della prestazione di lavoro, non riferibili a tutti i lavoratori e non a tutte le prestazioni"* (Cass. n. 24801/2024). Ciò che rileva, infatti, *"è che sia accertato se gli elementi, pur prestando il carattere in astratto della incertezza, sono erogati con carattere di corrispettività rispetto alle prestazioni rese e per i quali risulta, in base ad una verifica da eseguire necessariamente ex post, l'avvenuta corresponsione per un tempo significativo tale da escludere il carattere occasionale"* (cfr. Cass. n. 14242/2024).

Nemmeno incombe sui lavoratori l'onere di indicare le norme del CCNL che dispongono l'incidenza nel TFR anche degli emolumenti esclusi dal computo, dal momento che *"la retribuzione annua comprende tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale e non di rimborso spese"*. Viceversa, *"l'esclusione di una o più voci dalla base retributiva, costituendo deroga all'indicato principio, presuppone in primo luogo una volontà della norma collettiva che neghi espressamente l'inclusione ed esige, poi, una specifica prova di questa negazione da parte di colui che la invoca"* (cfr. Cass. n. 15889/2004).

## Potere di controllo sull'attività del lavoratore

- Cassazione Civile – Sentenza n. 30821 del 24 novembre 2025



In tema di controlli a distanza sull'attività dei lavoratori, la Cassazione ha ribadito l'orientamento secondo cui *"rientra nei poteri del datore di lavoro avvalersi di agenzie investigative, ove l'attività di indagine sia esercitata in luoghi pubblici e non sia diretta a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa bensì ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, suscettibili di rilievo penale o, comunque, idonei a raggirare il datore di lavoro e a ledere il patrimonio aziendale ovvero l'immagine e la reputazione dell'azienda all'esterno"* (cfr. Cass. n. 8710/2025).



*Area "Relazioni sindacale e normativa del lavoro"*
*Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974*
*E-mail: agens@agens.it*

## Mobbing e comportamenti datoriali autoritari e irrispettosi

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 31367 del 1° dicembre 2025



Nel caso di comportamento datoriale autoritario e irrispettoso delle regole fissate a tutela dei lavoratori, la Cassazione ha sottolineato che *"al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e* straining, *quello che conta è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 cod. civ. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento, ovvero la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica"* (cfr. Cass. n. 29101/2023).

La Suprema Corte ha, peraltro, sottolineato come *"anche nella ritenuta assenza di un intento persecutorio unificante le singole condotte oggetto di esame […] andavano complessivamente e non atomisticamente valutat*(e) *nella loro portata oggettivamente lesiva della dignità e della personalità della lavoratrice, anche prescindendo da una preordinata volontà di emarginazione o isolamento e cioè come comportamenti, di fatto, determinativi di un ambiente di lavoro mortificante o comunque non ideale per svolgere serenamente i compiti assegnati alla lavoratrice, considerato, altresì, il delicato momento (lo stato di gravidanza) che la stessa viveva."*.