

«Revirement» della Cassazione: motivazione generica di licenziamento, insussistenza del fatto e applicazione della reintegrazione attenuata

di M. Salvagni - 25 ottobre 2025

1. Considerazioni preliminari

La sentenza della Cassazione qui commentata, 11 aprile 2025 n. 9544, si segnala per la peculiare soluzione nomofilattica offerta in materia di qualificazione del rapporto di lavoro. Dopo aver ricondotto nell'alveo della subordinazione un rapporto formalmente inquadrato come co.co.co., il Collegio ha dovuto affrontare *ex officio* la problematica inerente alla validità del recesso datoriale e la specificità delle causali poste a fondamento dell'atto risolutivo.

In un contesto economico e sociale in continua mutazione, ove le tipologie di impiego si declinano in una varietà sempre più ampia diverse dalla forma comune, ossia il contratto di lavoro subordinato, la qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro, e la conseguente tutela in caso di cessazione del vincolo, sono un punto di fondamentale importanza nell'esegesi giurisprudenziale.

Per un corretto inquadramento della fattispecie, deve osservarsi che, in realtà, la fittizia qualificazione del rapporto vizia, a doppio filo, anche il recesso che viene intimato dal datore sul presupposto che tra le parti non ricorra un rapporto di lavoro subordinato.

La lettera di recesso oggetto di causa, per onore di chiarezza, appare come una semplice comunicazione di risoluzione da un rapporto di collaborazione, priva così dei requisiti minimi delle ragioni poste alla base della stessa.

Partendo da tale assunto, appaiono pienamente condivisibili le osservazioni della Suprema Corte con riferimento alla necessaria indicazione di motivi di recesso specifici, anche in ragione del fatto che il datore di lavoro, visto che voleva risolvere il rapporto con un prestatore co.co.co., aveva fatto una comunicazione di cessazione estremamente generica.

La decisione in commento appare di rilievo anche per aver confermato le statuizioni della Corte territoriale sull'applicazione art. 69 del d.lgs. n. 276/03, nel caso in cui manchi il progetto e siano accertati i requisiti della subordinazione per un prestatore formalmente iscritto ad un "ruolo" in qualità di perito assicurativo e titolare di partita iva. Tale "schermo", secondo la società, avrebbe dovuto impedire *ex lege* la qualificazione del rapporto come subordinato.

Un monito per i datori che utilizzano le "false partite iva" iscritte ad un "albo" o un "ruolo", ove, anche se tale requisito esclude "sulla carta" l'applicazione delle presunzioni *ex art 69 bis* per i professionisti che prestano la loro attività con tale modalità, ciò non significa che il giudice non possa utilizzare le regole del citato articolo 69 e, conseguentemente, riconoscere la subordinazione e costituire così il rapporto a tempo indeterminato.

L'analisi che segue si propone di vagliare le ragioni che hanno indotto la Cassazione a censurare la sentenza della Corte d'appello di Firenze, evidenziando i principi di diritto emergenti

rispetto al tema centrale del presente elaborato, ossia le conseguenze sanzionatorie di una motivazione di recesso generica.

La Suprema Corte ha ribadito la necessità dell'indicazione di una ragione di licenziamento chiara e specifica, sin dal momento della sua comunicazione. La mera allegazione di un giustificato motivo in sede giudiziale, in assenza di una giustificazione contestuale e precisa al momento della risoluzione del rapporto, non è sufficiente a limitare la tutela del lavoratore alla sola indennità prevista dall'art. 18, co. 6, in caso di inefficacia del recesso, ma va sanzionata con la tutela reale attenuata.

2. La vicenda fattuale: il rapporto fittizio di co.co.co. da qualificarsi quale lavoro subordinato

Il caso sottoposto all'attenzione della Corte di Cassazione vedeva come protagonista un perito assicurativo e liquidatore, che aveva intrattenuto un rapporto di collaborazione con una società.

La Corte d'appello di Firenze, in parziale accoglimento del reclamo, aveva dichiarato che tra le parti era intercorso un rapporto di lavoro subordinato, nonostante il prestatore avesse svolto la propria attività lavorativa, in qualità di perito assicurativo e liquidatore, mediante rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (con riferimento ad una ricostruzione di questa fattispecie *post* Jobs Act, si rimanda a O. Mazzotta, *Lo strano caso delle "collaborazioni organizzate dal committente"*, in *Labor*, 2016, fasc. n. 1/2, 7, nonché si veda anche G. Ferraro, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 53-76).

Tale qualificazione del rapporto si fondava sulla "*presunzione di cui all'articolo 69, comma 1 d.lgs. n. 276 del 2003*", in ragione della "*mancaza, appunto, di progetto*". Uno dei punti nodali della controversia, si rinviene nella circostanza che la società ricorrente principale aveva contestato tale statuizione, deducendo la "*violazione e/o falsa applicazione degli artt. 61, 69 e 69 bis d.lgs. n. 276 del 2003*", in quanto il soggetto in questione era "*titolare di partita IVA*" e "*iscritto in un ruolo*" professionale (quello dei periti assicurativi).

Sosteneva il datore che l'iscrizione in tale "ruolo" avrebbe escluso la presunzione di subordinazione di cui all'art. 69, co. 1, in ragione di quanto stabilito dall'art. 61, co. 3, che prevede che la stessa non si applichi alle "*professioni intellettuali per l'esercizio delle quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali*".

La Suprema Corte ha disatteso il ricorso principale, chiarendo la distinzione tra "albo" e "ruolo" ai fini dell'applicazione delle presunzioni legali. In particolare, gli Ermellini hanno affermato che "*ai sensi dell'art. 61 l'esclusione della disciplina dell'art. 69 (che detta non una semplice presunzione di subordinazione ma una vera e propria sanzione costituita dalla conversione, senza possibilità di prova contraria) operi soltanto per coloro che sono iscritti in un albo e non in un ruolo*".

Nel caso di specie, a parere dei giudici di legittimità, l'iscrizione del soggetto "*in un ruolo escludeva l'operatività della presunzione di parasubordinazione di cui all'articolo 69-bis del decreto legislativo 276 del 2003 (appunto in virtù dell'esclusione riferita anche a coloro che*

sono iscritti ai ruoli)”. Tuttavia, tale iscrizione “non poteva escludere che la collaborazione fosse connotata dai requisiti della continuità, della coordinazione, della personalità”.

La Corte territoriale, valutati tali requisiti come esistenti sin dal 2014, aveva ritenuto, in applicazione dell’art. 69 cit., che tra le parti fosse intercorso un rapporto di natura subordinata non essendo stato predisposto, peraltro, alcun progetto che definisse i termini dell’attività oggetto della prestazione intercorsa tra le parti (per una ricostruzione della fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative, si rinvia P. Tosi, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Labor*, 2017, fasc. 3, 245, nonché si veda A. Maresca, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 147 ss.; da ultimo, F. Capurro, *La normativa applicabile alle collaborazioni eteroorganizzate e la questione del vaglio di compatibilità*, in *www.rivistalabor.it*, 19 novembre 2024).

Sul punto, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito affermando che la disciplina dell’art. 69, d.lgs. n. 276 del 2003, si applica infatti a tutte le collaborazioni coordinate e continuative senza progetto, salvo le esclusioni previste in ipotesi di iscrizione in un albo.

In particolare, osserva la Cassazione che “a nulla rileva ovviamente che il collaboratore fosse dotato formalmente di una partita IVA, se poi, in concreto, sono stati riscontrati (da una certa data in avanti) i requisiti generali della fattispecie previsti dalla legge sub specie di collaborazione, coordinamento e continuità, in presenza dei quali scatta la disciplina sanzionatoria e la qualificazione del rapporto operata dall’art. 69 d.lgs. 276/03 in termini di subordinazione”.

3. Sulla errata interpretazione della fattispecie da parte della Corte di Appello: motivazione generica, inefficacia del licenziamento e tutela indennitaria

Il fulcro della pronuncia della Cassazione, come anticipato in premessa, risiede tuttavia nell’analisi delle conseguenze del licenziamento intimato al lavoratore una volta “riqualificato” il rapporto come subordinato.

La Corte d’appello aveva “dichiarato, ai sensi dell’art.18, comma art. 18, co. 6, della legge 300/70, l’inefficacia del licenziamento intimato dalla società in data 26/9/2017, con conseguente risoluzione del rapporto a tale data condannando la società a pagare un’indennità risarcitoria commisurata a 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto”.

Tale statuizione fondava il proprio convincimento in ragione delle disposizioni dell’art. 18, co. 6, L. n. 300/70, come modificato dalla L. n. 92/2012, che prevede la tutela indennitaria per i licenziamenti intimati in violazione del requisito di motivazione.

Per completezza di analisi, va precisato che in tema di comunicazione dei motivi del licenziamento la c.d. Riforma Fornero ha introdotto due modifiche normative.

La prima, sulla L. n. 604 del 1966, art. 2, co. 2, con cui è stato previsto che “la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato”; norma che ha uno stretto collegamento funzionale con il terzo comma dello stesso articolo, ove è stabilito che “il licenziamento intimato senza l’osservanza delle disposizioni di cui al comma 1 e 2 è inefficace”.

La seconda, ha operato sulla L. n. 300 del 1970, ove all'art. 18, è stato sancito che il licenziamento *“dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 2, comma 2, e successive modificazioni”* riceve la sola tutela indennitaria prevista dal quinto e sesto comma.

Fatta tale premessa di ordine logico-sistematico, la Corte territoriale aveva motivato la scelta dell'applicazione della sola tutela risarcitoria affermando che, *“per le ragioni addotte dal datore nel corso del giudizio, si trattava di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo”*, al quale *“non poteva applicarsi il regime di tutela di cui all'art. 18, commi 4 e 5, della legge 300/70 invocato dal reclamante che riguardava i casi di licenziamento disciplinare, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo”*.

La sanzione adottabile, secondo la Corte fiorentina, era invece quella delineata nel successivo co. 6, per i licenziamenti intimati in violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2, co. 2, L. n. 604 del 1966, con dichiarazione di inefficacia del licenziamento e attribuzione di un'indennità risarcitoria tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità (per una ricostruzione giurisprudenziale nel regime della tutela obbligatoria in caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione ex art. 2, comma 2, della l. n. 604 del 1966, si veda Rita Sanlorenzo, *Licenziamenti e vizi procedurali: disarmonie nel sistema delle tutele*, in *Lav.Dir.Europa*, 2023, n. 2, p. 7, nonché E. Giorgi, *Inefficacia del licenziamento e conseguenze sanzionatorie: un revirement giurisprudenziale discutibile*, nota a Cass., 5 settembre 2016, n. 17589, in *Lav. nella Giurisprudenza*, 5, 2017, 487 ss.).

Nel caso di specie, ad avviso della Corte territoriale, poiché il lavoratore reclamante non aveva dimostrato la mancanza della giustificazione addotta in giudizio dalla datrice di lavoro e non l'aveva in effetti neppure contestata, spettava un'indennità che, avuto riguardo alla gravità della violazione, era congruo stabilire nella misura massima di 12 mensilità.

4. Il revirement della Cassazione: la motivazione generica del recesso equivale a insussistenza del fatto e va sanzionata con la reintegrazione

L'ordinanza in annotazione ha il pregio di ricostruire correttamente, con riferimento alle tutele, la distinzione tra il mero difetto di motivazione e l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento.

Tale differenziazione non è di poco conto, in quanto impatta in maniera incisiva sul regime sanzionatorio. Ed infatti, il co. 6 dell'art. 18, L. n. 300/70, si riferisce ai licenziamenti *“intimati in violazione del requisito di motivazione”*, prevedendo una protezione meramente risarcitoria (la più bassa tra quelle delineate dalla composita trama normativa dell'art.18); la stessa norma, poi, nella parte finale, precisa che *“a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo”*.

La Cassazione ha censurato i capi della sentenza d'appello relativi al licenziamento, con riferimento ai seguenti punti: *“nella parte in cui la pronuncia parla di licenziamento motivato in giudizio come g.m.o.”*; *“là dove la Corte ha ribaltato sul lavoratore l'onere della prova di dimostrare la mancanza della giustificazione”*; *“là dove ha applicato ad un caso di totale*

difetto di motivazione la tutela stabilita per l'inefficacia licenziamento, prevista dal sesto comma dell'art. 18 Stat."

I giudici di legittimità, ribaltando l'orientamento della Corte territoriale, hanno affermato che *"un licenziamento privo di motivazione o con motivazione generica/insussistente non può essere equiparato ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non può condurre all'applicazione della sola tutela indennitaria attenuata"*.

A parere della Suprema Corte, l'omessa specificazione dei motivi al momento del recesso equivale ad una assoluta genericità del fatto che non si traduce in un mero difetto forma, ma in un *"vizio radicale"* per la mancanza di una *"giustificazione (qualificata)"*, che rende illegittimo il licenziamento. In tali ipotesi, per le imprese con più di 15 dipendenti, si deve applicare *"la tutela reale attenuata prevista dal quarto comma dell'art. 18 Stat."*

Di cruciale importanza è poi la ribadita esigenza della *"specificità"* dei motivi che giustificano il licenziamento. La Cassazione ha sottolineato che *"la comunicazione del licenziamento deve contenere i motivi 'specifici' per cui viene intimato, motivi che vanno esplicitati contestualmente alla comunicazione dell'atto"*.

I giudici di legittimità, sulla base di tale principio, hanno censurato il ragionamento della Corte d'appello che aveva invece ritenuto applicabile la sola tutela indennitaria attenuata (art. 18, co. 6), in considerazione del fatto che il lavoratore non aveva provato né contestato i fatti allegati dall'azienda in giudizio a giustificazione del recesso.

Tale impostazione, secondo la Suprema Corte, ribalta illegittimamente l'onere della prova gravante sul lavoratore. Il datore di lavoro, infatti, ha l'onere di dimostrare la sussistenza e la veridicità dei fatti posti a base del licenziamento. Tale onere non può essere trasferito al lavoratore, specialmente in un caso in cui la motivazione del recesso è totalmente assente o generica fin dall'origine.

Inoltre, la Corte ha specificato che la *"mancanza generica o la sua assoluta genericità pregiudica totalmente le esigenze difensive del lavoratore"*. In ragione di tale assunto, la decisione in esame, cassando con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Firenze, impone una rigorosa applicazione anche del principio dell'onere della prova in capo al datore di lavoro: *"non è il lavoratore a dover dimostrare l'assenza di un giustificato motivo, bensì il datore di lavoro a dover provare la sussistenza e la veridicità dei motivi adottati a fondamento del recesso, in conformità con la motivazione esplicitata nella comunicazione di licenziamento"*.

Conclusioni

La decisione della Corte di cassazione n. 9544/2025 stabilisce un principio fondamentale: il *"difetto di giustificazione"* del licenziamento non è semplicemente un'erronea o insufficiente motivazione, ma l'assenza di una valida ragione che comporta l'applicazione di una tutela reale, seppur attenuata, e non di una mera indennità.

In questo modo, si riafferma la centralità della salvaguardia del posto di lavoro e la necessità di garantire al lavoratore una piena e completa tutela che non può essere pregiudicata da un recesso irrogato sulla base di cause generiche o, addirittura, assenti.

Pertanto, sarà onere del datore di lavoro dimostrare la sussistenza della giustificazione del licenziamento, e non del lavoratore provarne la mancanza.

Questa pronuncia risulta anche in linea con i recenti approdi della Corte Costituzionale nn. 128 e 129 del 2024, volti a garantire il lavoratore di fronte a licenziamenti arbitrari o pretestuosi, ove infatti una motivazione specifica, esplicitata e verificabile, appare quale requisito indispensabile a presidio del diritto di difesa.

La Suprema Corte, in ossequio ai principi di effettività della tutela, riporta così nel giusto “binario” della reintegrazione attenuata il regime sanzionatorio di un recesso privo di motivazione che, infatti, non consente al giudice neanche di poter valutare le motivazioni del licenziamento.

Una diversa interpretazione rappresenterebbe un “paradosso” giuridico, in quanto consentirebbe al datore di lavoro, in maniera strumentale, di aggirare l’ostacolo della reintegra, limitandosi a non motivare il recesso o ad indicarlo in termini generico. Tale condotta consentirebbe l’affermarsi di un principio abnorme e assurdo, che legittimerebbe il datore ad intimare un licenziamento senza specificare le ragioni. Con la conseguenza che quest’ultimo, invocando l’inefficacia dello stesso ex co. 6, art. 18, St. Lav., potrebbe garantirsi la possibilità di poter estinguere più facilmente il rapporto di lavoro, rischiando solo una tutela indennitaria.

Al riguardo, la decisione in annotazione afferma, in maniera lucida e rigorosa, che aderendo ad una siffatta soluzione interpretativa si verificherebbe *“un’evidente irragionevolezza nella normativa consistente nell’applicazione di una tutela minore (risarcitoria) nella ipotesi più grave della mancanza originaria di giustificazione e di qualsiasi fatto; e di una tutela maggiore (reintegratoria) applicabile nell’ipotesi meno grave in cui il fatto sia stato almeno addotto e la sua insussistenza risulti solo all’esito del giudizio”*.

In questo modo, proseguono sul punto i giudici di legittimità, verrebbe *“premiato l’atteggiamento passivo del datore di lavoro, incentivato a non specificare le ragioni del licenziamento al fine di lucrare un trattamento sanzionatorio meno rigoroso”*.

Nel suo complesso, l’ordinanza *de qua* contribuisce a definire con maggiore chiarezza i contorni del licenziamento illegittimo nell’ambito del regime c.d. Fornero, ove le ragioni dello stesso devono essere sempre sorrette non solo da motivazioni valide ma, soprattutto, specificatamente esplicitate.

Alla luce di quanto sin qui esposto, la Suprema Corte ha cassato la sentenza rinviando il giudizio alla Corte territoriale che dovrà applicare l’art. 18, co. 4, St. Lav.

In particolare, i giudici di rinvio, nella propria decisione, dovranno tener conto del seguente principio di diritto: *“in tema di vizi della motivazione del licenziamento, nel regime delle imprese con più di 15 dipendenti, la mancata o generica individuazione del fatto non integra una mera violazione formale ma, poiché impedisce che si possa pervenire alla stessa identificazione del fatto, che, pertanto, dovrà essere dichiarato insussistente dal giudice, ha una ricaduta sostanziale che determina l’illegittimità originaria del licenziamento, con applicazione della reintegra attenuata di cui all’art. 18, 4 comma, L.300/1970”*.

Michelangelo Salvagni, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Cass., 11 aprile 20225, n. 9544](#)