

Inadempimento dell'obbligo di riassunzione e risarcimento del danno

di P. Dui - 8 novembre 2025

La pronuncia della Corte di Cassazione, sezione lavoro (ordinanza n. 24016 del 27 agosto 2025), qui in commento, affronta con chiarezza una questione di grande rilievo pratico e sistematico: l'inadempimento dell'obbligo di riassunzione, derivante da una clausola contrattuale di "rientro", e i conseguenti profili risarcitori.

Il caso, che prende le mosse dal settore giornalistico, offre l'occasione per riaffermare il principio, consolidato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui l'obbligo di riassunzione non adempiuto configura una responsabilità contrattuale del datore di lavoro, con conseguente diritto del lavoratore al risarcimento integrale del danno per tutto il periodo in cui perdura l'inadempienza, salvo prova contraria dell'aliunde perceptum o della negligenza del lavoratore nella ricerca di altra occupazione.

1. La vicenda: dalla clausola di "rientro" al contenzioso

Il caso trae origine dal rapporto tra il giornalista XX e la società editoriale YY. Il lavoratore era stato dipendente della casa editrice fino al 2000, anno in cui, in vista della cessione in affitto di ramo d'azienda alla società 2, il suo rapporto di lavoro era stato trasferito alla cessionaria.

Con accordo del 18 dicembre 2000, YY aveva garantito al dipendente il "rientro" nei propri ranghi "in caso di cessazione dell'attività della società 2, di cambiamento di gestione o di licenziamento per giustificato motivo oggettivo", assicurando "il complesso dei trattamenti economici collettivi in vigore, ora e in futuro, presso la YY, assorbibili a fronte di istituzioni analoghe" presso la società affittuaria.

Nel marzo 2014, la società cessionaria aveva licenziato il giornalista per giustificato motivo oggettivo. L'interessato aveva quindi chiesto ad YY di adempiere alla clausola di rientro, ma la società, con lettera del 7 marzo 2014, aveva rifiutato di procedere a qualsiasi riassunzione. Il lavoratore, rimasto senza occupazione, aveva agito in giudizio chiedendo, in via principale, la costituzione del rapporto di lavoro con YY ex art. 2932 c.c. e, in subordine, il risarcimento del danno da inadempimento.

Il Tribunale di Milano aveva rigettato entrambe le domande. La Corte d'appello, con sentenza n. 1346/2019, accoglieva parzialmente l'impugnazione, dichiarando inadempiente la società e condannandola al risarcimento del danno quantificato, secondo una consulenza tecnica, nelle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito dal 21 marzo 2014 (data della messa in mora) al 16 gennaio 2019 (data del conferimento dell'incarico al consulente), per un ammontare di euro 277.433,58, oltre accessori.

Entrambe le parti ricorrevano per cassazione: il lavoratore lamentando la mancata costituzione del rapporto ex art. 2932 c.c. e l'erronea limitazione temporale del danno; la società contestando la validità della clausola di rientro, la quantificazione del danno e l'inclusione del TFR nel calcolo risarcitorio.

2. Le questioni sottoposte alla Corte di Cassazione

La Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi su due ordini di questioni:

1. se la clausola di rientro potesse integrare un contratto preliminare di lavoro con contenuto determinato, suscettibile di esecuzione in forma specifica ai sensi dell'art. 2932 c.c.;
2. quali siano i criteri di quantificazione del danno derivante dall'inadempimento di un obbligo di riassunzione, e in particolare se esso debba estendersi sino alla data della decisione d'appello o possa proseguire fino alla cessazione effettiva dello stato di disoccupazione.

3. La decisione: esclusa la costituzione coattiva del rapporto

Sul primo punto, la Corte ha rigettato il motivo del ricorrente principale, confermando la valutazione della Corte d'appello.

La clausola del 18 dicembre 2000, infatti, pur prevedendo un diritto al rientro, non conteneva tutti gli elementi essenziali del futuro contratto di lavoro, quali qualifica, livello, sede e retribuzione, elementi che non potevano essere integrati con rinvio a fonti esterne (come l'accordo aziendale del 1988) non espressamente richiamate.

La Cassazione, richiamando i propri precedenti (Cass. n. 15890/2007; n. 15471/2017; n. 18214/2024), ribadisce che l'interpretazione degli atti negoziali costituisce un accertamento di fatto, riservato al giudice del merito, sindacabile solo per violazione dei canoni ermeneutici o per mancanza di motivazione logica. La censura proposta dal ricorrente, volta a ottenere una lettura alternativa della clausola, è stata ritenuta inammissibile poiché non individuava errori nell'applicazione dei criteri interpretativi.

La clausola, secondo la Corte, non era nulla per indeterminatezza, ma non conteneva elementi sufficienti per una pronuncia costitutiva ai sensi dell'art. 2932 c.c., restando pertanto configurabile soltanto un obbligo di riassunzione, la cui violazione fonda un diritto risarcitorio.

4. La natura contrattuale della responsabilità per inadempimento

Il secondo motivo del ricorso principale è stato invece accolto, con rinvio alla Corte d'appello di Milano per una nuova determinazione del danno.

La Cassazione ha richiamato un consolidato indirizzo (Cass. n. 11681/1995; n. 8894/2001; n. 2402/2004; n. 7858/2008; n. 488/2009; n. 13718/2009; n. 36724/2021) secondo cui, in caso di rifiuto ingiustificato di assunzione a fronte di un obbligo legale o contrattuale, la responsabilità del datore è di natura contrattuale.

Il lavoratore, in quanto titolare di un diritto alla costituzione del rapporto, ha anche diritto a conseguire tutti i vantaggi economici che ne deriverebbero. Pertanto, la sussistenza del danno non richiede una prova specifica: esso si presume per il solo fatto della mancata assunzione, che priva il lavoratore dei benefici patrimoniali derivanti dal rapporto.

Il risarcimento deve comprendere, ai sensi degli artt. 1223 e 1227 c.c., sia il danno emergente sia il lucro cessante, corrispondenti almeno alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito nel periodo di inadempimento. La prova contraria grava sul datore, che può liberarsi so-

lo dimostrando l'*aliunde perceptum* (redditi da altre attività lavorative svolte nel frattempo) o la colpa del lavoratore per non aver diligentemente cercato altra occupazione.

In tale prospettiva, la Corte ha cassato la sentenza d'appello nella parte in cui aveva limitato la liquidazione del danno al periodo precedente alla consulenza tecnica, senza considerare che l'inadempimento datoriale perdurava oltre tale data. Il danno, ha precisato la Cassazione, deve essere liquidato fino alla pronuncia di secondo grado, poiché solo per il periodo successivo manca il requisito dell'attualità e della certezza dell'evento lesivo, che potrebbe cessare per fatti sopravvenuti, quali una nuova occupazione.

A tal riguardo, la Corte richiama Cass. n. 2246/1997; n. 11877/1998; n. 5766/2002; n. 488/2009, che delimitano il periodo risarcibile alla data della decisione di merito, ferma restando la possibilità di rivalutare la posizione in sede di rinvio.

5. L'infondatezza del ricorso incidentale del datore di lavoro

La Corte ha respinto integralmente il ricorso incidentale della società editrice. In primo luogo, è stata esclusa la nullità della clausola di rientro per indeterminatezza del suo contenuto: la Corte d'appello, con motivazione logica e coerente, aveva interpretato la clausola come comprensiva delle condizioni economiche collettive vigenti presso YY, con riferimento all'originario inquadramento del lavoratore. Tale interpretazione, fondata su un accertamento di fatto, non è censurabile in sede di legittimità.

Sono state dichiarate infondate anche le ulteriori censure:

– l'asserita sospensione dell'obbligo di assunzione in ragione di una riorganizzazione aziendale, poiché tale evento non integra un'impossibilità oggettiva di adempiere ai sensi dell'art. 1218 c.c.;

– la violazione dell'art. 112 c.p.c., poiché la Corte d'appello non aveva attribuito somme a titolo di retribuzione o TFR, ma aveva correttamente parametrato il risarcimento al trattamento economico complessivo perduto, comprensivo della quota di TFR non maturata.

La Cassazione ha infine ribadito l'onere di specificità dei motivi di ricorso (art. 366, n. 6, e art. 369, n. 4, c.p.c.), richiamando Cass., S.U., n. 8950/2022 e la sentenza della Corte EDU *Succi e altri c. Italia* del 28 ottobre 2021, per cui il ricorrente deve trascrivere e localizzare gli atti processuali su cui fonda le proprie censure, onere non assolto dalla società ricorrente.

6. Il principio di diritto e le implicazioni pratiche

Dalla pronuncia si può ricavare il seguente principio:

“Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di assumere o riassumere il lavoratore risponde a titolo di responsabilità contrattuale per l'intero danno patrimoniale derivante dall'inadempimento, pari alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di perdurante inadempienza, salvo prova dell'aliunde perceptum o della negligenza del lavoratore.”

Sul piano pratico, la decisione sottolinea come l'inadempimento di un obbligo di riassunzione – che trovi fonte in legge, contratto collettivo o accordo individuale – non si esaurisca in una mera violazione civilistica, ma costituisca un fatto giuridicamente rilevante ai fini della responsabilità contrattuale.

L'obbligo datoriale di riassunzione, una volta sorto, deve essere adempiuto integralmente: la sua violazione produce un danno risarcibile "per equivalente" fino a quando l'inadempienza perdura, e non fino a un momento arbitrariamente fissato dal giudice.

7. Considerazioni conclusive

L'ordinanza n. 24016/2025 si inserisce nel solco di una giurisprudenza ormai consolidata che attribuisce all'obbligo di riassunzione un carattere vincolante e non meramente programmatico, confermandone la natura di obbligazione di fare in senso proprio. La decisione valorizza inoltre il principio di tutela dell'affidamento e della buona fede nel rapporto di lavoro, sottolineando che il lavoratore, una volta privato della possibilità di riprendere servizio per colpa del datore, non deve essere gravato da ulteriori oneri probatori.

In definitiva, la Cassazione riafferma una linea interpretativa equilibrata: la tutela del lavoratore non si traduce in un automatismo risarcitorio illimitato, poiché resta fermo l'onere datoriale di dimostrare l'esistenza di redditi alternativi o di circostanze idonee a interrompere la causalità del danno.

La sentenza ribadisce così che l'obbligo di riassunzione è una componente essenziale della lealtà contrattuale, la cui inosservanza incide non solo sull'equilibrio sinallagmatico, ma anche sulla fiducia che regge il rapporto di lavoro nel suo complesso.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli Studi di Milano Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 27 agosto 2025, n. 24016](#)