

L'indennità supplementare per licenziamento ingiustificato del dirigente non è soggetta a contribuzione

di C. A. Galli - 10 maggio 2026

La Corte di Cassazione, con la sentenza 5 ottobre 2025, n. 26757, qui segnalata, si è soffermata su un tema, nella pratica ben noto e sempre scottante, sul quale da tempo non era dato rinvenire pronunce della giurisprudenza quantomeno di legittimità. Si tratta del tema della soggezione o meno, dell'indennità supplementare dovuta ai dirigenti in conseguenza dell'ingiustificatezza accertata del licenziamento, a contribuzione previdenziale.

Nel caso specifico, la Corte di appello *de qua*, quale giudice di secondo grado nel merito, aveva annullato l'avviso di addebito notificato dall'Inps per importi a titolo di contribuzione in relazione all'indennità supplementare riconosciuta al dirigente licenziato.

La tematica in oggetto e le argomentazioni della Suprema Corte si articolano come segue: in primo luogo, l'indennità supplementare ha natura risarcitoria e non retributiva.

Sul punto, si è espressa la giurisprudenza tributaria, sottolineando, da un lato, che l'indennità supplementare prevista dai contratti collettivi per i dirigenti è causalmente connessa al rapporto di lavoro e, dall'altro, che essa risarcirebbe non un danno emergente, bensì il lucro cessante o mancato guadagno del dirigente licenziato.

L'Istituto di Previdenza ha sostenuto, nel caso oggetto della pronuncia in commento, che anche sul piano contributivo dovrebbe valere la medesima distinzione, tra indennità risarcitorie di danno emergente, non soggette ad obbligo contributivo, ed indennità risarcitorie di mancato guadagno o lucro cessante, assoggettabili a contribuzione.

La Suprema Corte ritiene diversamente, sottolineando che devono essere chiaramente distinti i due piani e discipline, fiscali e contributivi.

Sul piano specificamente contributivo, secondo la Suprema Corte, si deve fare riferimento alla funzione di corrispettività dell'attività che il dirigente ha svolto o avrebbe avuto diritto di svolgere. Ciò coerentemente con la nozione di compenso statuita dalla stessa Corte di Cassazione, secondo cui, come citato nella pronuncia qui segnalata, rientra nella nozione di retribuzione l'emolumento che consista in *"una utilità causalmente collegata al rapporto di lavoro e finalizzata al risultato pratico di arricchire il patrimonio del lavoratore in correlazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato"* (Cass. n. 23269 del 2023, punto 13.5). *Da tale perimetro restano escluse le erogazioni originate da cause autonome ovvero da responsabilità del datore di lavoro (Cass. n. 24593 del 2006)".*

La Suprema Corte evidenzia come la legislazione speciale di cui all'art. 12 della L. 30 aprile 1969, n. 153 (*Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale*) esclude dalla base imponibile contributiva, tra le altre, *"le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso"*, nonché *"i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento dei danni"*.

L'indennità supplementare non è finalizzata, come sostenuto dall'Inps, a compensare la mancata retribuzione in ragione dell'illegittima risoluzione del rapporto di lavoro; tanto che, anche sulla scorta delle previsioni dei contratti collettivi, al dirigente non è richiesta la prova del danno derivante dalla perdita di occupazione.

L'indennità supplementare, seppure parametrata alla retribuzione, diversamente dall'indennità di preavviso, trova la sua causa *“non già nella (mancata) esecuzione del rapporto di lavoro, del quale viene giudizialmente accertata la cessazione, bensì nella autonoma esigenza di risarcire il lavoratore per l'inadempimento datoriale agli obblighi contrattuali, in funzione sanzionatoria e punitiva”*.

Anche la finalità sanzionatoria dell'indennità supplementare nei confronti del datore di lavoro per l'illegittimo licenziamento posto in essere è da tempo riconosciuta dalla giurisprudenza della Suprema Corte.

L'argomento sostenuto dall'Inps, di necessaria distinzione tra danno emergente e lucro cessante, non viene quindi accolto dalla Suprema Corte in tema di imponibilità di siffatti risarcimenti, per i quali la Corte di legittimità evidenzia invece la funzione sanzionatoria dell'inadempimento datoriale.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 5 ottobre 2025, n. 26757](#)