

## Reintegrazione e contribuzione previdenziale: il limite del *factum principis*

di P. Dui - 2 giugno 2026

### 1. Il tema della decisione

L'ordinanza della Corte di Cassazione 30 marzo 2026, n. 7644, affronta una questione tecnicamente delicata: stabilire se, in caso di licenziamento illegittimo seguito da reintegrazione, il datore di lavoro sia tenuto al versamento dei contributi previdenziali per il periodo intermedio, anche quando, per quello stesso periodo, sia stato escluso il diritto del lavoratore alla retribuzione piena a causa di un *factum principis*.

Il caso nasce da un licenziamento disciplinare intimato nel 1987 a un lavoratore operante in ambito aeroportuale, dopo l'avvio di un procedimento penale e la conseguente revoca dell'autorizzazione all'accesso nel sedime aeroportuale. Il processo penale si era poi concluso con sentenza di non doversi procedere per non avere il lavoratore commesso il fatto. Nel giudizio di impugnazione del licenziamento, il recesso era stato dichiarato illegittimo, con ordine di reintegrazione, ma il risarcimento era stato limitato a cinque mensilità, proprio in ragione dell'impossibilità, per *factum principis*, di rendere la prestazione lavorativa. Tale decisione era stata confermata dalla Cassazione con sentenza n. 6363/2000.

A distanza di anni, il lavoratore agiva per ottenere il risarcimento del danno previdenziale derivante dall'omesso versamento dei contributi per il periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione. L'omissione aveva inciso sul trattamento pensionistico, impedendogli di maturare, alla data del 31 dicembre 1995, l'anzianità contributiva necessaria per beneficiare di un trattamento calcolato con il sistema retributivo. La Corte d'appello aveva respinto la domanda, ritenendo che il *factum principis*, già accertato nel giudizio sul licenziamento, escludesse anche l'imputabilità dell'omissione contributiva. La Cassazione cassa la decisione, riaffermando l'autonomia dell'obbligazione contributiva rispetto all'obbligazione retributiva.

### 2. La reintegrazione e la persistenza del rapporto previdenziale

Il primo snodo della pronuncia riguarda gli effetti della reintegrazione. La Corte richiama il principio, ormai consolidato, secondo cui, nel regime di stabilità reale di cui all'art. 18 St. lav., il licenziamento illegittimo non determina l'estinzione definitiva del rapporto. Nel periodo compreso tra il recesso e la pronuncia giudiziale di reintegrazione, il rapporto resta quiescente, ma non viene meno.

Da questa premessa discende una conseguenza fondamentale: restano in vita anche il rapporto assicurativo previdenziale e il corrispondente obbligo datoriale di versare i contributi. La Corte si pone, su questo punto, nel solco di Corte cost. 14 gennaio 1986, n. 7 e, soprattutto, di Cass. sez. un. 5 luglio 2007, n. 15143, secondo cui i contributi previdenziali sono dovuti indipendentemente dall'effettiva corresponsione della retribuzione e devono essere commisurati alla normale retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se il rapporto fosse proseguito regolarmente.

Il dato è decisivo. Nel periodo tra licenziamento e reintegrazione, il lavoratore non percepisce retribuzione in senso tecnico, ma un risarcimento del danno, determinato secondo i criteri previsti dalla legge. Tuttavia, ciò non comporta automaticamente il venir meno dell'obbligo contributivo. La contribuzione non si misura sull'importo effettivamente liquidato a titolo risarcitorio, ma sulla retribuzione virtuale dovuta in base alla normale prosecuzione del rapporto.

La giurisprudenza si è spinta oltre (Cass. 29 luglio 2014, n. 17180, laddove sostiene che in tema di lavoro subordinato, nel caso di licenziamento dichiarato illegittimo ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 18, il rapporto di lavoro prosegue, anche in assenza di effettive prestazioni lavorative, fino al momento della reintegra del lavoratore licenziato ovvero fino alla transazione - eventualmente intervenuta successivamente alla sentenza di reintegra - che pone termine al rapporto: con la conseguenza, in tale ultima ipotesi, che il datore di lavoro resta obbligato a pagare i contributi previdenziali sulla somma corrisposta al lavoratore, comunque qualificata nella sede transattiva, e fino ad un ammontare corrispondente alla misura della retribuzione dovuta in base al contratto di lavoro).

### **3. Il *factum principis* non opera automaticamente sul piano contributivo**

La Corte non nega che, nel precedente giudizio, il *factum principis* fosse stato accertato con efficacia di giudicato. La revoca dell'autorizzazione all'accesso nell'area aeroportuale aveva impedito al lavoratore di rendere la prestazione e aveva giustificato la limitazione del risarcimento alle cinque mensilità. Il punto, però, è un altro: tale accertamento riguarda il rapporto di lavoro e le obbligazioni sinallagmatiche di prestazione e retribuzione, non necessariamente il rapporto contributivo.

È qui che la pronuncia assume maggiore rilievo sistematico. Il *factum principis* può incidere sull'obbligo del lavoratore di prestare attività e sull'obbligo del datore di corrispondere la retribuzione; può, dunque, rilevare ai sensi degli artt. 1218 e 1256 c.c. come causa non imputabile dell'impossibilità della prestazione. Ma non è, per ciò solo, causa di sospensione dell'obbligo contributivo.

La Corte precisa che, perché l'impedimento non imputabile al datore assuma rilievo anche ai fini previdenziali, occorre che esso sia previsto dal contratto collettivo applicabile come causa di sospensione del rapporto. In assenza di tale previsione, la contribuzione resta dovuta. Nel caso esaminato, tale condizione non era stata neppure prospettata.

Questa distinzione consente di evitare una sovrapposizione impropria tra categorie civilistiche e disciplina previdenziale. Il *factum principis* può liberare il datore dall'obbligo retributivo, ma non lo libera automaticamente dall'obbligo contributivo, che risponde a una funzione diversa e pubblicistica.

### **4. Il ruolo dell'art. 1 del d.l. n. 338/1989**

La motivazione valorizza l'art. 1, comma 1, del d.l. n. 338/1989, convertito nella l. n. 389/1989, secondo cui la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi non può essere inferiore all'importo stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, accordi collettivi o contratti individuali più favorevoli.

La disposizione viene utilizzata dalla Corte non soltanto come regola di determinazione quantitativa del minimale contributivo, ma anche come criterio per individuare le ipotesi nelle quali l'obbligo contributivo può considerarsi sospeso. Poiché la norma rinvia alla contrattazione collettiva per definire la retribuzione imponibile, è alla disciplina collettiva che occorre guardare per verificare se una determinata causa impeditiva sospenda il rapporto anche ai fini contributivi.

In questa prospettiva si colloca il richiamo a Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676. In quel precedente la Corte aveva affermato che la forza maggiore, pur potendo liberare il lavoratore dall'obbligo della prestazione e il datore dall'obbligo di corrispondere la retribuzione, non rileva ai fini contributivi se non quando il contratto collettivo di settore la qualifichi come causa di sospensione del rapporto. L'ordinanza n. 7644/2026 applica lo stesso criterio al *factum principis*.

Il principio è netto: non ogni alterazione del sinallagma funzionale incide sull'obbligazione contributiva. Quest'ultima segue regole proprie e può permanere anche in assenza di un obbligo retributivo civilisticamente esigibile.

### **5. L'autonomia dell'obbligazione contributiva**

Il nucleo più importante della decisione è l'affermazione dell'autonomia del rapporto previdenziale. La Corte richiama Cass. 27 febbraio 2017, n. 4899, per ribadire che l'obbligazione contributiva può risultare dovuta anche quando manchi, in concreto, un obbligo retributivo a carico del datore di lavoro.

Questa autonomia assume un significato particolare nel caso della reintegrazione. L'illegittimità del licenziamento ricostituisce la continuità giuridica del rapporto, ma non comporta necessariamente il pagamento della retribuzione per tutto il periodo intermedio. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, eventualmente limitato nei modi previsti dalla legge o, come nel caso di specie, condizionato da circostanze impeditive già accertate. Tuttavia, il piano previdenziale non si appiattisce sul piano risarcitorio.

La Corte respinge, quindi, l'argomento secondo cui il giudicato formatosi sulla non debenza della retribuzione avrebbe dovuto escludere anche la contribuzione. Proprio Cass. sez. un. n. 15143/2007, *cit.*, osserva la Corte, è stata pronunciata per ipotesi come questa: casi nei quali al lavoratore reintegrato non spetta la retribuzione, ma solo il risarcimento del danno, e, ciò nonostante, resta fermo l'obbligo contributivo.

La soluzione è coerente con la funzione della contribuzione previdenziale. Essa non tutela soltanto un credito del lavoratore verso il datore, ma alimenta una posizione assicurativa destinata a incidere sulle prestazioni previdenziali future. Per questo, la sua sorte non può essere fatta dipendere in modo automatico dalle vicende del sinallagma retributivo.

### **6. L'errore della Corte d'appello**

La Corte territoriale aveva impostato la questione sul terreno della responsabilità contrattuale ex art. 2116 c.c. e dell'art. 1218 c.c. Aveva ritenuto che il datore, avendo provato la non imputabilità dell'inadempimento per effetto del *factum principis*, non fosse tenuto al risarcimento del danno previdenziale.

La Cassazione individua l'errore proprio in questa impostazione. Prima di verificare se l'omissione contributiva fosse imputabile, occorre stabilire se l'obbligo contributivo esistesse. E l'obbligo esisteva, perché il rapporto era stato ricostituito dalla reintegrazione, il rapporto previdenziale non era venuto meno e il *factum principis* non risultava previsto dal contratto collettivo come causa di sospensione rilevante ai fini contributivi.

In altri termini, la Corte d'appello ha trasformato una causa impeditiva della prestazione lavorativa in una causa generale di esclusione dell'obbligo contributivo. Ma questo passaggio non è consentito, perché presuppone una coincidenza tra obbligazione retributiva e obbligazione contributiva che l'ordinamento previdenziale non riconosce.

### **7. Il principio ricavabile dalla pronuncia**

La massima sostanziale della decisione può essere così formulata: in caso di licenziamento illegittimo seguito da reintegrazione nel posto di lavoro, il rapporto assicurativo previdenziale permane per il periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione; il datore di lavoro è quindi tenuto al versamento dei contributi sulla retribuzione normale, anche se il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e anche se il risarcimento è limitato alla misura minima, salvo che la causa impeditiva della prestazione, come il *factum principis*, sia prevista dal contratto collettivo applicabile come causa di sospensione del rapporto rilevante anche ai fini contributivi.

La pronuncia non afferma, dunque, che ogni impedimento sia irrilevante ai fini previdenziali. Afferma piuttosto che tale impedimento deve trovare uno specifico fondamento nella disciplina collettiva. In mancanza, prevale il principio di autonomia dell'obbligazione contributiva.

### **8. Considerazioni conclusive**

L'ordinanza n. 7644/2026 è significativa perché chiarisce un profilo spesso lasciato in ombra nelle controversie sulla reintegrazione. La tutela reale non esaurisce i propri effetti nella riammissione in servizio o nel risarcimento del danno. Essa produce conseguenze anche sulla ricostruzione della posizione previdenziale del lavoratore.

Il caso concreto lo dimostra con particolare evidenza. L'omissione contributiva aveva inciso sul trattamento pensionistico, determinando un pregiudizio economico destinato a manifestarsi molti anni dopo la vicenda espulsiva. La Corte riporta tale pregiudizio alla corretta cornice giuridica: non quella della mera retribuzione non corrisposta, ma quella della continuità assicurativa conseguente alla declaratoria di illegittimità del licenziamento.

La decisione si colloca in continuità con Corte cost. n. 7/1986, Cass. sez. un. n. 15143/2007, Cass. n. 4676/2021 e Cass. n. 4899/2017. Al tempo stesso, delimita la portata del precedente giudicato sul *factum principis*, confermato da Cass. n. 6363/2000: quel giudicato rileva sul piano del rapporto di lavoro e del risarcimento, ma non basta a escludere la contribuzione.

Il messaggio finale è chiaro: il *factum principis* può spiegare perché il lavoratore non abbia reso la prestazione e perché il datore non debba corrispondere la retribuzione; non può, però, cancellare automaticamente l'obbligo contributivo. Per farlo occorre una specifica causa di sospensione prevista dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, la continuità previdenziale resta protetta.

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

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 30 marzo 2026, n. 7644](#)