



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

R.G.N.11518/2025
Cron.
Rep.
Ud. 21/04/2026
PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE	- Presidente -
Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO	- Consigliere -
Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO	- Consigliere -
Dott. ELENA BOGHETICH	- Consigliere -
Dott. VALERIA PICCONE	- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 11518-2025 proposto da:

██████████ ██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato
██████████

- ricorrente -

contro

2026
1956

██████████ SRL IN LIQUIDAZIONE (già ██████████ S.r.l.), in
persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████,
██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3556/2024 della CORTE D'APPELLO di
NAPOLI, depositata il 12/11/2024 R.G.N. 1493/2023;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
21/04/2026 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto
del ricorso;



udito l'avvocato [REDACTED] [REDACTED] per delega verbale
avvocato [REDACTED];
uditi gli avvocati [REDACTED].

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Napoli, con sentenza n. 3556/2024, in parziale riforma della pronuncia del Tribunale di Napoli Nord n. 2270/2023, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato in data 16 dicembre 2016 a [REDACTED] dalla [REDACTED] S.r.l. (ora [REDACTED] S.r.l. in liquidazione). Il recesso era stato motivato da un'assenza ingiustificata dal servizio protrattasi dal 3 al 7 dicembre 2016, ritenuta dal datore di lavoro idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

1.1. La Corte territoriale ha accertato che il provvedimento espulsivo era stato adottato in totale omissione della preventiva contestazione scritta dell'addebito, prescritta dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970. È stato rilevato, in particolare, che la missiva datoriale integrava direttamente l'atto di risoluzione, privando il lavoratore della facoltà di esercitare le garanzie difensive. Tale omissione è stata qualificata come vizio radicale, comportante l'illegittimità del recesso per violazione delle norme sul procedimento disciplinare.

2. In ordine al regime sanzionatorio, la Corte di merito ha ricondotto la fattispecie nell'alveo dell'insussistenza del fatto materiale contestato e, in punto di tutela applicabile, ha ritenuto dirimente l'accertamento del difetto del requisito dimensionale di cui all'art. 18, commi ottavo e nono, della l. n. 300 del 1970.



3. Per la cassazione della sentenza propone ricorso [redacted] numero sezionale 1956/2026
[redacted] affidandolo a un unico motivo. Resiste con [redacted] Numero di raccolta generale 17283/2026
controricorso la [redacted] S.r.l. in liquidazione. Data pubblicazione 01/06/2026

4. Il Pubblico Ministero ha rassegnato conclusioni scritte instando per il rigetto del ricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con l'unico motivo di ricorso si denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 e dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970. Il ricorrente assume che l'omessa contestazione disciplinare costituisca violazione di una norma di protezione inderogabile, determinando la nullità del licenziamento per contrarietà a norma imperativa, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena indipendentemente dal requisito dimensionale.

Il motivo è infondato.

1.1.L'art. 18, comma 6, della legge 300/70, come novellato dalla legge 92/2012 dispone che nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato invalido per violazione del requisito della motivazione di cui all'art. 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966 n. 604 e successive modificazioni, della procedura di cui all'art. 7 della presente legge, o della procedura di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, 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. In termini pressoché analoghi si esprime l'art. 4 del d.lgs. n. 23/2015.

Con indirizzo unanime questa Corte ha statuito che in tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito (v. Cass. n. 2892 del 2024; Cass. n. 25745 del 2016; n. 4879 v. Cass. n. 16896 del 2016 che ritiene invece applicabile la tutela di cui all'art. 18, comma 6, nell'ipotesi di contestazione disciplinare priva di una sufficiente e specifica descrizione della condotta tenuta dal lavoratore).

1.2. Tale lettura si fonda sul precetto normativo che collega la tutela reintegratoria attenuata (art. 18, comma 4) alla insussistenza del "fatto contestato", così ponendo la preventiva contestazione del fatto disciplinarmente rilevante quale presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso (sul punto v. da ultimo Corte Cost. n. 128 del 2024, § 8 del Considerato in diritto).

Né a conclusioni diverse può condurre l'inciso contenuto nel sesto comma dell'art. 18 ("a meno che il giudice, sulla base



della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento”), volto unicamente a ribadire l’esistenza di una scala di priorità tra l’illegittimità del licenziamento per carenza di giusta causa, cui è connessa una tutela più ampia, e l’illegittimità dello stesso per vizi procedurali, cui si applica una tutela più lieve, con conseguente divieto di assorbimento (sul punto v. Cass. n. 12193 del 2020; n. 10802 del 2023). 1.3. L’omessa contestazione dell’infrazione determina, quindi, l’insussistenza del fatto contestato. Tale vizio non è tuttavia sussumibile nella categoria della nullità di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015.

2. Questa Corte, con la recente sentenza n. 1157 del 2026 ha proceduto ad una disamina approfondita di taluni arresti che, sebbene risalenti, mantengono intatta la loro efficacia persuasiva quanto alla natura del vizio determinato dalla violazione della procedura disciplinare nell’ambito del licenziamento individuale, anche perché espressi dalle Sezioni Unite.

Queste ultime, con la sentenza n. 4844/1994, a composizione di un contrasto di giurisprudenza, hanno affermato che: “ Il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall’art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato, nel senso che il comportamento addebitato al dipendente, ma non fatto valere attraverso quel procedimento, non può, quand’anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa o giustificato motivo, essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi all’operatività della tutela apprestata dall’ordinamento nelle diverse situazioni e cioè a quella massima, cosiddetta reale, ex art. 18 della citata legge n. 300 del 1970, ovvero all’alternativa fra riassunzione e



risarcimento del danno, secondo il sistema della legge n. 604 del 1966, o, infine, all'onere di preavviso ex art. 2118 cod. civ.” (in conformità v. le coeve Cass., Sez. Un. n. 4845 e 4846 del 1994).

2.1. Per addivenire a tale corollario, le Sezioni unite sottolineano, tra l'altro, la "antinomia" cui darebbe luogo la configurazione come "nullità" della violazione delle norme procedurali, perché "in tal modo una violazione di una norma dettata per fini che attengono ai comportamenti delle parti, risulta in effetti sanzionata più gravemente della violazione di una norma che attiene all'essenza del rapporto". Secondo il Supremo Collegio, "non si tratta di un mero inconveniente, perché nella valutazione di disvalore dell'ordinamento rispetto alle condotte tenute dalle parti, l'inesistenza della giusta causa è di gran lunga più grave dell'omissione della garanzia procedimentale, se non altro perché la prima si riverbera sulla personalità stessa del lavoratore che risulta vulnerata dalla attribuzione di una colpa insussistente: appare aberrante sanzionare questa condotta del datore di lavoro meno gravemente rispetto alla inosservanza di una norma procedimentale".

La Corte aggiunge: "e non è argomento facilmente superabile, che il legislatore con certezza non ha voluto che la violazione dei commi secondo e terzo dell'art. 7 della legge n. 300, integrasse una nullità e comportasse la reintegrazione, atteso che non ha approvato, [...], il testo originario dell'ultimo capoverso del primo comma dell'art. 1 della proposta di legge, poi divenuta legge n. 108 del 1990, che appunto esplicitava tale nullità e tale conseguenza".

2.2. La conclusione interpretativa accolta dalle Sezioni unite trova l'avallo espresso della Corte costituzionale dell'epoca (sent. n. 398 del 1994) che, proprio sull'assunto per il quale sarebbe "illogico" ricollegare all'inosservanza delle garanzie



procedimentali conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall'accertata insussistenza dell'illecito disciplinare, giudica detta conclusione coerente con le precedenti decisioni nn. 427 e 586 del 1984.

In tal modo i Giudici delle leggi diradano i dubbi di legittimità costituzionale dell'art. 8 della l. n. 604 del 1966 sollevati dal Pretore di Biella che aveva proposto il "caso del lavoratore, sorpreso in flagranza di furto a cui non sia formalmente contestato l'addebito, che verrebbe ad essere di fatto reintegrato, mentre il lavoratore tacciato di furto e poi completamente scagionato in sede di giudizio, se licenziato in modo formalmente corretto, si vedrebbe risarcire unicamente il danno in misura che può addirittura scendere, in caso di rapporto breve, alle 2-5 mensilità".

La Corte costituzionale proprio in virtù della "predetta interpretazione adeguatrice ai precetti costituzionali" offerta dalle pronunce delle Sezioni unite, nelle quali ravvisa "i connotati del diritto vivente", dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata dal pretore piemontese in riferimento all'art. 3 della Costituzione per difetto di ragionevolezza.

2.3. Il descritto diritto vivente si consolida nella copiosa giurisprudenza successiva (Cass. n. 317/1995; Cass. n. 4337/1995; Cass. n. 6234/1995; Cass. n. 3450/1997; Cass. n. 6133/1997; Cass. n. 3045/1998; Cass. n. 3449/1998; Cass. n. 7606/1998; Cass. n. 9835/1998; Cass. n. 6646/1999; Cass. n. 5038/2000; Cass. n. 12579/2003; Cass. n. 996/2005; Cass. n. 21412/2006; Cass. n. 459/2011).

Viene ribadito ancora dal Supremo Collegio della nomofilachia che, nello stabilire che le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, l. n. 300/1970, debbano trovare applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, sancisce: "dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non



valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso" (Cass., Sez. Un., n. 7880/2007; tra le molte conf. v. Cass. n. 7426/2018; Cass. n. 269/2024).

2.4. Quanto ai rapporti tra violazione della procedura disciplinare e art. 1418 c.c. già le Sezioni unite del 1994 avevano negato "la perfetta corrispondenza tra <contrarietà a norma imperativa> ed effetto sanzionatorio della nullità", affermando che "soltanto ove la violazione riguardi una norma, che per la generalità degli interessi che tutela e per la

manca di qualsiasi forma di esonero dall'osservanza della medesima, può intendersi come rivolta alla realizzazione di un bene della intera comunità sociale (c.d. norma avente valore di ordine pubblico), il contrasto è sanzionato con la nullità", con esclusione, quindi, dell'ipotesi di violazione di norme procedurali in mancanza di una esplicita previsione da parte del legislatore.

Più di recente le stesse Sezioni unite di questa Corte hanno chiarito come spetti all'interprete accertare se il legislatore abbia inteso far derivare dalla contrarietà dell'atto al precetto la conseguenza della nullità.

In questi casi l'indagine s'incentra sulla verifica concreta degli indici sintomatici della imperatività della norma, ma viene sottolineata la "inattendibilità della identificazione delle norme imperative con quelle inderogabili: se la norma imperativa è per sua natura inderogabile, non è



necessariamente vero il contrario, potendosi riscontrare norme inderogabili (dai privati) che non costituiscono espressione di interessi pubblici fondamentali per l'ordinamento" (Cass., Sez. Un., n. 8472/2022).

Una volta estesa la nullità anche alla violazione di norme che riguardano elementi estranei al contenuto o alla struttura del negozio, si sono ricomprese nell'area dell'art. 1418, comma 1, c.c., anche le norme che, in assoluto, oppure in presenza o in difetto di determinate condizioni oggettive e soggettive, direttamente o indirettamente, vietano la stipula stessa del contratto ponendo la sua esistenza in contrasto con la norma imperativa (cfr. Cass., Sez. Un., n. 26724/2007).

In continuità con l'assunto secondo cui la nullità deve "discendere dalla violazione di norme (tendenzialmente, seppur non necessariamente, proibitive) aventi contenuti sufficientemente specifici, precisi e individuati, non potendosi, in mancanza di tali caratteri, applicare una sanzione, seppur di natura civilistica, tanto grave quale la nullità del rapporto negoziale, neppure evocando astrattamente valori o interessi di ordine generale" (ancora Cass., Sez. Un., n. 8472/2022 cit.), sono state ricondotte "alle norme imperative, che determinano nullità ex art. 1418, comma 1, c.c., oltre quelle che fanno divieto assoluto di stipulazione del contratto, anche le disposizioni che, pur fissando apparentemente un obbligo di comportamento esterno alla fattispecie negoziale in senso stretto, limitano il potere di autonomia contrattuale e ne consentono l'esplicazione solo in presenza delle condizioni richieste, sempre che quest'ultime rispondano ad interessi pubblici fondamentali rispetto ai quali, secondo il bilanciamento operato dal legislatore, l'autonomia del singolo viene ad essere subvalente"; è stato affermato che la norma deve



avere "un contenuto specifico, preciso ed individuato, che la stessa non preveda specificamente altra sanzione per la sua violazione; che il giudizio sulla natura imperativa e sugli interessi che la disposizione mira ad assicurare venga espresso senza mai trascurare che il bilanciamento fra gli opposti interessi in gioco è riservato al legislatore, il cui silenzio quanto alla sanzione, seppure non decisivo, non può essere ritenuto irrilevante e va sempre apprezzato dall'interprete" (in termini, Cass., Sez. Un., n. 5542/2023).

2.5. Ancora le Sezioni unite, in seguito alle riforme legislative che hanno modificato il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, hanno avuto modo di affermare che la violazione del principio di tempestività della contestazione disciplinare "non trova collocazione in alcuna delle ipotesi tipiche elencate nel primo comma del novellato art. 18 (ndr.St. lav.) ai fini dell'applicabilità della tutela reale piena, rappresentando queste ultime delle specifiche ipotesi di nullità o inefficacia espressamente prefigurate dalla stessa norma", escludendo in radice che "il rilevante ritardo di due anni nella contestazione dell'addebito disciplinare rispetto ai fatti in precedenza accertati possa integrare una causa di nullità o inefficacia del licenziamento sanzionabile con l'ordine di reintegra di cui al primo comma del novellato art. 18 della legge n. 300/70", "in presenza di un vizio che si concretizza, in realtà, in una forma di inadempimento della parte datoriale ai generali doveri di correttezza e buona fede nei rapporti obbligatori" (v. Cass., Sez. Un., n. 30985/2017, che in tali casi ha riconosciuto la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 St. lav.; successive conf. Cass. n. 12231/2018; Cass. n. 10802/2023).

Quanto, specificatamente, al radicale difetto di contestazione dell'infrazione disciplinare, si è affermato che la stessa determini l'inesistenza dell'intero procedimento consente



l'applicazione della tutela reintegratoria di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato, ma non la tutela di cui ai primi due commi della stessa disposizione (cfr. Cass. n. 4879/2020).

Sempre con riferimento al regime successivo alla l. n. 92 del 2012, le Sezioni unite di questa Corte hanno chiarito poi che, nonostante il licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comporto sia nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, c.c., "ben può il legislatore graduare diversamente il rimedio ripristinatorio pur in presenza della medesima sanzione di nullità", "con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno" (Cass., Sez. un. n. 12568/2018), con ciò confermando l'assioma, mai smentito dalla giurisprudenza costituzionale (sin da Corte cost. n. 194/1970), per il quale "il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, può operare una diversa scelta della disciplina di contrasto dei licenziamenti illegittimi sempre che risulti una tutela adeguata e sufficientemente dissuasiva" (ancora di recente: Corte cost. nn. 128 e 129 del 2024).

L'interpretazione qui condivisa, che riserva la sanzione massima della nullità alle sole ipotesi di violazione di disposizioni regolanti la procedura disciplinare aventi una effettiva caratura imperativa, nella misura in cui siano interpretabili come norme poste a presidio di valori fondamentali, piuttosto che a pretese alterazioni meramente formali della procedura medesima, è da preferire per concorrenti profili di rilievo sistematico.

3. come osservato dalla già richiamata sentenza di questa Corte n. 1157 del 2026, innanzitutto, l'interpretazione restrittiva è più coerente con il richiamato insegnamento delle Sezioni unite che riconduce le norme imperative, che possono determinare nullità ex art. 1418, comma 1, c.c., a quelle che, oltre a fare divieto assoluto di stipulazione del negozio,



limitano il potere di autonomia contrattuale e ne consentono l'esplicazione solo in presenza delle condizioni richieste, sempre che queste ultime rispondano ad interessi pubblici fondamentali, le disposizioni abbiano un contenuto adeguatamente specifico senza prevedere altra sanzione e il giudizio sulla natura imperativa tenga conto del bilanciamento tra gli opposti interessi operato dal legislatore. La stessa Corte costituzionale, con la sentenza n. 22/2024, avverte che "occorre, [...], pur sempre che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti".

3.1. Può, inoltre, richiamarsi la più recente evoluzione giurisprudenziale che si è formata in materia di procedimenti disciplinari nell'ambito del pubblico impiego privatizzato.

Con la riforma introdotta dal d. lgs. n. 75/2017, è stato inserito nell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001 il comma 9 ter, per il quale: "La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, [...], non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività [...]".

Questa Corte ha giudicato che la norma è chiara nell'escludere la nullità in ogni caso di violazione delle disposizioni sul procedimento disciplinare, con un tenore letterale che "rende evidente l'intento del legislatore di superare gli effetti che, nell'impianto delineato dal d.lgs. n. 150/2009, derivavano dal mancato rispetto delle regole inderogabili imposte e di limitare quegli effetti, incidenti sulla validità della sanzione irrogata, alla sola ipotesi di effettiva



compromissione del diritto di difesa dell'incolpato", ciò nonostante "il carattere imperativo della disciplina del procedimento, solennemente affermato dall'art. 55, comma 1, non [...] più da solo idoneo a determinare, ex art. 1418 c.c., l'invalidità della sanzione ove non emerga, in concreto, un'effettiva compromissione delle garanzie difensive che le regole dettate mirano ad assicurare" (in termini, per tutte, Cass. n. 33619/2022).

3.2. Ebbene, come precisato dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 22 del 2024 cit.), la violazione delle prescrizioni procedurali di garanzia ex art. 7 Stat. Lav. è soggetta alla specifica regolazione dettata dal legislatore delegato, che ha tipizzato distinti regimi di tutela.

Come noto, nel sistema del contratto a tutele crescenti, la tutela reintegratoria per insussistenza del fatto disciplinare - nel cui alveo questa Corte, come rilevato al punto 2 della presente motivazione, ha ricondotto l'ipotesi di difetto di contestazione - risulta circoscritta alle ipotesi di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015 mentre spetta la reintegrazione tout court, a prescindere dal requisito dimensionale nei soli casi di licenziamento discriminatorio, ovvero in presenza di motivo illecito determinante o di licenziamento intimato in forma orale oltre che, appunto nelle altre ipotesi di nullità per contrarietà a norme imperative.

Invero, l'operatività del rimedio reintegratorio, nelle prime ipotesi è subordinata al superamento delle soglie occupazionali.

L'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 stabilisce in termini espliciti che, ove il datore di lavoro occupi un numero di dipendenti inferiore a quindici (ovvero non raggiunga i requisiti dimensionali dell'art. 18 Stat. Lav.), la tutela reintegratoria dell'art. 3, comma 2, non trova applicazione.



In tali ipotesi di piccola impresa, il vizio di contestazione - pur gravissimo - non può eludere lo sbarramento dimensionale attraverso il ricorso alla nullità virtuale, atteso che il legislatore ha individuato nella tutela indennitaria dimezzata il punto di equilibrio tra la protezione del lavoratore e la peculiare struttura organizzativa del datore di lavoro.

3.3. Conclusivamente, tenuto conto di quanto sopra argomentato, pur sulla scorta della eliminazione da parte della Corte costituzionale, per effetto della più volte richiamata sentenza n. 22 del 2024 dell'avverbio espressamente con riferimento alle nullità in parola, deve escludersi la configurabilità, nella specie, di una nullità per contrarietà a norma imperativa in presenza di vizio di contestazione - con la conseguente, connessa tutela reintegratoria piena - e risulta, pertanto, immune da censure la sentenza della Corte d'Appello di Napoli che, accertato in fatto l'organico aziendale inferiore alla soglia legale, ha correttamente limitato il ristoro alla tutela obbligatoria risarcitoria.

4. Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso deve essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1 -bis dell' articolo 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, se dovuto.

PQM

La Corte respinge il ricorso. Condanna la parte ricorrente alla rifusione, in favore della parte controricorrente, delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 4.500,00 per compensi



e 200,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% e accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, da atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 1 -bis dello stesso articolo 13, se dovuto.
Così deciso in Roma il 21 aprile 2026.

La Consigliera est.
Valeria Piccone

La Presidente
Margherita Maria Leone

