

Pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18 St. Lav.: al lordo o al netto delle ritenute fiscali e previdenziali?

di T. Zappia – 1 settembre 2026

Il caso esaminato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 8067 del 1° aprile 2026 ha avuto origine nell'istanza presentata, in via monitoria, da due lavoratori nei confronti del Comune-datore di lavoro, finalizzata a ottenere il pagamento delle somme ad essi dovute in forza di una sentenza che aveva dichiarato l'illegittimità dei licenziamenti intimati dall'Ente comunale nei loro confronti.

Infatti, con una precedente sentenza, il datore di lavoro era stato condannando al pagamento di un'indennità risarcitoria - ai sensi dell'art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300 - in misura pari alle retribuzioni maturate dal recesso al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Il Comune aveva determinato le somme da corrispondere al netto delle ritenute fiscali e previdenziali.

Il Tribunale di Monza, nell'accogliere l'opposizione al decreto ingiuntivo proposta dal Comune, ha escluso il diritto all'erogazione delle somme rivendicate al lordo delle predette ritenute. Contro tale sentenza i lavoratori hanno proposto appello, sostenendo che il loro rapporto era terminato, per il raggiungimento dell'età pensionabile, già diversi anni prima della declaratoria di illegittimità del recesso datoriale, sicché il Comune non poteva operare come "sostituto d'imposta", gravando le obbligazioni fiscali e previdenziali direttamente sui destinatari delle erogazioni, le quali, dunque, avrebbero dovuto essere corrisposte al lordo.

La Corte d'Appello ha confermato la sentenza del giudice di primo grado, evidenziando che l'obbligo di effettuare le ritenute grava sul datore di lavoro che adempie alla condanna in relazione a indennità traenti origine nel rapporto di lavoro, comprese quelle dovute a seguito della risoluzione del rapporto per illegittimo licenziamento, indipendentemente dalla circostanza che il rapporto sia in corso ovvero sia cessato al tempo della pronuncia di illegittimità del recesso.

La sentenza è stata impugnata innanzi alla Corte di Cassazione. I ricorrenti hanno lamentato la violazione e falsa applicazione: dell'art. 19 della L. 4 aprile 1952, n. 218, dell'art. 64, comma 1, del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600; dell'art. 51-bis del D.L. 21 giugno 2013, n. 69, conv., con modif., dalla L. 9 agosto 2013, n. 98.

La Suprema Corte ha, innanzitutto, rammentato che l'accertamento in sede di cognizione dei crediti di lavoro comporta la loro liquidazione al lordo delle ritenute fiscali e della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore; ciò è stato confermato dalla giurisprudenza di legittimità anche per le somme dovute a titolo risarcitorio ove parametrize sulle retribuzioni, quale l'indennità conseguente al licenziamento illegittimo (Cass., sez. lav., n. 2544 del 21/02/2001).

In tema di imposte sui redditi da lavoro dipendente, la Corte ha rammentato che è pacifico che le somme percepite dal contribuente a titolo risarcitorio sono soggette a tassazione se, ed entro i limiti in cui, siano volte a reintegrare un danno concretatosi nella mancata percezione di redditi (lucro cessante), come nel caso di specie (Cass., sez. V, n. 8615 del 27/03/2023;

Cass., sez. V, n. 5108 del 21/02/2019). Pertanto, la circostanza del pensionamento dei ricorrenti non escludeva che il datore di lavoro fosse tenuto, in qualità di sostituto d'imposta, ad applicare le trattenute fiscali, giacché, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro fosse in corso o cessato al tempo della sentenza di condanna, l'obbligo di effettuare detta ritenuta, sorgendo al momento del pagamento, gravava sul medesimo datore. La Corte ha, altresì, osservato che l'art. 23 del d.P.R. n. 600/1973 - ritenuto applicabile anche al Comune - afferisce a tutte le somme a qualunque titolo percepite nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro, non rilevando l'avvenuto pensionamento del percipiente, poiché quello che viene adempiuto resta pur sempre un debito dell'Ente comunale per i titoli che impongono il suo operare come sostituto d'imposta. Ad avviso dei giudici di legittimità, pertanto, non vi era ragione per ritenere che il Comune non dovesse applicare la ritenuta a titolo fiscale.

Quanto alle ritenute previdenziali, la Corte ha osservato che nel caso di specie a venire in evidenza non era l'inadempimento contributivo rispetto a retribuzioni correnti di un rapporto di lavoro in corso, ma gli effetti sul piano contributivo della corresponsione di importi, parametrati sulle retribuzioni, a titolo di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

Richiamata propria giurisprudenza in materia, la Corte ha precisato che le conseguenze di cui al combinato disposto degli artt. 19 e 23 della L. n. 218/1952 si producono, in caso di nullità o inefficacia del licenziamento, fin dalle scadenze dei termini di pagamento di tempo in tempo maturate, mentre in caso di annullamento del recesso datoriale la ricostituzione "ora per allora" consente di ritenere che l'effetto di trasferimento del debito contributivo dal lavoratore al datore si verifichi solo dalla ricostituzione del rapporto di lavoro con la sentenza costitutiva, considerando, altresì, che le retribuzioni riconosciute a titolo risarcitorio possono non essere tutte quelle maturate dalla data del licenziamento sino a quella della reintegrazione.

Pertanto, in caso di tempestivo pagamento datoriale dei contributi dopo la pronuncia giudiziale, la Corte ha ritenuto giustificato il pagamento al "netto" di essi delle retribuzioni dovute al lavoratore a titolo risarcitorio, restando a carico del datore l'obbligo contributivo per le mensilità non coperte, dal momento che sarebbe contrario al sistema, oltre che a quanto sotteso alla regolazione di cui agli artt. 19 e 23 citati, che il lavoratore dovesse pagare contributi su retribuzioni che da lui non saranno mai ricevute.

I giudici di legittimità hanno, quindi, evidenziato che il diritto rivendicato dai ricorrenti dipendeva dalla natura della sentenza che aveva accertato l'illegittimità del licenziamento e dalla tempestività o meno del pagamento rispetto ad essa.

Quanto al primo punto, è stato escluso che nel caso di specie potesse parlarsi di licenziamento nullo o inefficace, per cui l'obbligo contributivo non poteva ritenersi sorto a carico del datore di lavoro prima dell'accertamento giudiziale dell'illegittimità del recesso.

Quanto al pagamento dei contributi, è stato osservato che esso avrebbe dovuto essere eseguito dal datore di lavoro, a nulla rilevando che il rapporto fosse cessato per il pensionamento dei ricorrenti, poiché in caso di inadempimento troverebbe applicazione la disciplina di cui agli artt. 19 e 23 già citati.

Alla luce di quanto sopra, in caso di licenziamento nullo o inefficace (oggetto di una sentenza dichiarativa), il datore di lavoro, oltre che ricostruire la posizione contributiva del lavoratore “*ora per allora*”, deve corrispondere anche la quota contributiva a carico del lavoratore, senza potersi rivalere su quest’ultimo in applicazione dell’art. 23 della L. n. 218/1952, sicché il dipendente avrà diritto a percepire le retribuzioni a lui dovute a titolo risarcitorio al lordo di essa; diversamente, nell’ipotesi di annullamento del recesso datoriale (oggetto di una sentenza costitutiva), poiché è dalla pronuncia giudiziale che si produce l’effetto del ripristino del rapporto di lavoro, il datore, qualora corrisponda le retribuzioni dovute a titolo risarcitorio tempestivamente, sarà invece legittimato a pagare il dovuto al netto della contribuzione a carico del lavoratore, relativa alle mensilità corrisposte, che sia da lui contestualmente versata agli Enti di previdenza.

Nel caso esaminato nella sentenza in commento i ricorrenti muovevano da un assunto teorico inficiato da un errore prospettico: essi deducevano che la cessazione del rapporto di lavoro, avvenuta per superamento dei limiti di età anni prima della declaratoria di illegittimità del recesso, determinasse il venire meno della legittimazione passiva del datore di lavoro sul piano fiscale e previdenziale, sicché rivendicavano il diritto a percepire il pagamento dell’indennità risarcitoria in misura lorda.

Tuttavia, con riferimento al rapporto tra reintegrazione e pensionamento (N. Di Ronza, *Ripristino del rapporto di lavoro successivamente al pensionamento: una vittoria di Pirro*, in www.rivistalabor.it, 13 febbraio 2024), la giurisprudenza di legittimità ha più volte precisato la necessità di distinguere il rapporto previdenziale da quello di lavoro, sicché il raggiungimento dei limiti di età da parte dei lavoratori-ricorrenti non poteva di per sé solo incidere, in assenza di una specifica previsione legislativa in tal senso, sulla disciplina degli obblighi fiscali e contributivi conseguenti all’illegittimità del licenziamento.

Tralasciando i profili strettamente tributari, con specifico riferimento agli aspetti previdenziali i giudici di legittimità hanno distinto tra la nullità/inefficacia del licenziamento e il suo annullamento, osservando per tale ultima ipotesi che soltanto il datore di lavoro che corrisponde tempestivamente i crediti retributivi può legittimamente operare la rivalsa sulle somme dovute a titolo risarcitorio al lavoratore, non potendo farlo, invece, in caso di intempestività, da valutarsi rispetto al ripristino del rapporto di lavoro per effetto della pronuncia giudiziale.

A sostegno delle proprie conclusioni la Corte ha richiamato la decisione della Sezione Unite n. 19665/2014, con la quale l’art. 19 della L. n. 218/1952 è stato interpretato nel senso che il datore di lavoro può procedere alle ritenute previdenziali a carico del lavoratore solo nel caso di tempestivo pagamento del relativo contributo, rimanendo altrimenti detta quota contributiva a carico dello stesso datore ai sensi del successivo art. 23 della stessa Legge. Ne deriva, in ossequio al combinato disposto dei predetti artt. 19 e 23, che in caso di omesso o tardivo versamento dei contributi da parte del datore, il lavoratore rimane liberato dall’obbligazione contributiva per la quota a suo carico, con l’ulteriore conseguenza che il suo credito retributivo deve essere calcolato al lordo della quota contributiva altrimenti su di lui gravante, poiché la sua soggezione al relativo obbligo rimane travolta dalla condotta datoriale. In altri termini, il credito vantato dal lavoratore si estende automaticamente alla quo-

ta contributiva a suo carico, che diviene perciò parte integrante dell'indennità allo stesso spettante ai sensi dell'art. 18 St. Lav.

Tale regola, come già sopra evidenziato, è stata dalla Corte diversamente articolata in ragione dei diversi effetti scaturenti dalla sentenza che rileva la nullità/inefficacia del licenziamento o che dispone l'annullamento di esso. La *ratio decidendi* si snoda, dunque, attraverso l'esegesi combinata di tre disposizioni normative, ossia gli artt. 19 e 23 precitati e l'art. 18 St. Lav.

Nello specifico, l'accento è stato posto sul momento in cui il rapporto di lavoro viene ricostituito in forza della decisione giudiziale: se il recesso è affetto da un vizio radicale (es. discriminazione), l'atto è improduttivo di effetti *ab origine*, sicché ciascun obbligo contributivo si considera scaduto mese per mese, con le ordinarie scadenze, con conseguente perdita del diritto di rivalsa ex art. 23 della L. n. 218/1952 e pagamento dell'indennità risarcitoria senza la relativa decurtazione previdenziale; qualora, invece, il licenziamento venga annullato (per carenza di giusta causa o giustificato motivo), l'atto datoriale avrà prodotto i suoi effetti, sebbene fino alla pronuncia costitutiva del giudice, per cui l'obbligo di procedere ai versamenti contributivi ai sensi del quarto comma dell'art. 18 St. Lav. sorge solo dalla pronuncia della sentenza, che opera la ricostituzione retroattiva del rapporto.

In questa ultima ipotesi, dunque, non sarebbe ravvisabile un'omissione contributiva pregressa, di talché il datore non potrebbe decadere dalla rivalsa e sarebbe legittimato a trattenere dal risarcimento riconosciuto ai lavoratori la quota contributiva su di loro gravante, purché ovviamente proceda tempestivamente all'adempimento nei confronti dell'Ente previdenziale (G. Barbera, R. Bandiera, *Obbligo contributivo nel licenziamento annullabile: i limiti del potere sanzionatorio dell'INPS*, in Lav. e Prev., 24 giugno 2026).

Quindi, alla luce delle coordinate ermeneutiche fornite dalla Suprema Corte, la liquidazione in sentenza del risarcimento ex art. 18 St. Lav. deve necessariamente avvenire "al lordo", mentre al momento dell'esecuzione del titolo il datore di lavoro adempirà agli obblighi fiscali e previdenziali, con o senza rivalsa ex art. 19 della L. n. 218/1952 sul risarcimento dovuto al dipendente a seconda delle ragioni determinanti l'invalidità del licenziamento (diversamente, con estensione dell'art. 23 L. n. 218/1952 anche ai casi di annullamento, si veda: Cass., sez. lav., n. 12708 del 25/06/2020).

Sembra, però, opportuno osservare che la richiamata sentenza delle Sezioni Unite del 2014 non ha fatto espresso riferimento all'art. 23 della L. n. 218/1952, bensì alle (sole) sanzioni civili regolate dall'art. 116, comma 8, della L. 23 dicembre 2000, n. 388. In tale decisione è stato precisato che nel periodo dal licenziamento all'ordine di reintegrazione non vi sono le prescritte denunce periodiche dei contributi dovuti per il dipendente licenziato proprio perché questo non è più indicato nel personale occupato dal datore, sicché tale fattispecie non poteva essere ricondotta nel perimetro applicativo dell'art. 116 citato. Dopo (e per effetto del) l'ordine di reintegrazione il rapporto previdenziale è ricostituito (*ex tunc*) e, perciò, la parte datoriale è tenuta alla denuncia periodica dei contributi dovuti per il lavoratore illegittimamente licenziato "a partire dal montante dei contributi pregressi destinati a ricostituire la posizione previdenziale illegittimamente interrotta, per poi proseguire con la denuncia dei contributi previdenziali dovuti per il periodo successivo". La fattispecie, quindi, solo dopo l'ordine di reintegrazione perde la connotazione di specialità e "si reincanala nel binario

ordinario della fattispecie dell'art. 116, comma 8, cit. con possibilità che vi sia omissione o evasione contributiva secondo che ricorrano i presupposti dell'una o dell'altra".

Nella medesima decisione, le Sezioni Unite hanno, altresì, precisato che: «*Per effetto dell'ordine di reintegrazione il datore di lavoro è tenuto a ricostituire per il passato la posizione previdenziale del lavoratore, illegittimamente interrotta per effetto del licenziamento inefficace, nullo o annullabile; ed a partire dall'ordine di reintegrazione è obbligato al versamento dei contributi periodici maturati periodicamente [...] né alcuna sanzione può essere applicata per il ritardato versamento non rilevando a tal fine l'efficacia retroattiva della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Tali sanzioni infatti [...] si applicano "ai soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta", di talché, per integrare la fattispecie sanzionatoria deve necessariamente ricorrere l'elemento di fatto del mancato (o non esatto) pagamento dei contributi dovuti, entro il termine stabilito dalla legge, in una situazione di rapporto in corso. Nella fattispecie in esame, invece, il datore di lavoro non avrebbe potuto versare per il lavoratore licenziato i contributi nel termine di legge [...]».*

Con riferimento al rapporto previdenziale, dunque, le Sezioni Unite non operano alcun distinguo fondato sulla natura dell'invalidità del licenziamento, essendo piuttosto l'attenzione focalizzata sui presupposti legali per l'applicazione della disciplina sanzionatoria di cui all'art. 116, comma 8, della L. n. 388/2000.

Sintetizzando, piuttosto che sulla nullità/inefficacia o annullabilità del licenziamento, l'applicabilità o meno della dell'art. 23 della L. n. 218/1952 (i.e. perdita del diritto di rivalsa) dovrebbe essere stabilita - analogamente a quanto affermato per il prefato art. 116 - in base all'imputabilità dell'omissione o del ritardo nel pagamento dei contributi previdenziali (cfr.: Cass., sez. lav., n. 18027 del 18/08/2014; Cass., sez. lav., n. 25856 del 16/10/2018; Cass. n. 23181 dell'11/10/2013).

L'aver intimato il licenziamento in violazione dei limiti legali renderebbe astrattamente imputabile l'omessa/ritardata contribuzione (cfr.: Cass., sez. lav., n. 17769 del 29/08/2011; si veda anche: V. Putignano, *Obblighi contributivi conseguenti alla reintegra del lavoratore e sanzioni civili: ad impossibilia nemo tenetur*, in Argomenti dir. lav., 2011, pp. 741 ss.). Tuttavia, su tale ultimo punto non è possibile prescindere dal dato letterale della Legge applicabile.

Infatti, è lo stesso art. 18 St. Lav. (e oggi gli artt. 2 e 3 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23) a distinguere le due fattispecie con riferimento alle conseguenze sul piano previdenziale: il comma 2, per i casi di nullità/inefficacia del recesso datoriale, dispone che «*Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo (dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione), al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali*»; il comma 4, invece, per le ipotesi di annullabilità, prevede che «*Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione...*» (P. Capurso, *Licenziamento illegittimo e contribuzione previdenziale nella riforma del mercato del lavoro del 2012*, in www.lavoroprevidenza.com, ottobre 2012; G. Zampini, *Reintegra del*

lavoratore licenziato e versamenti contributivi, in *Il lav. giur.*, n. 4, 1° aprile 2015, pp. 357 ss.).

Pertanto, già la distinta formulazione letterale della disciplina applicabile consentirebbe - ancor prima di discorrere degli effetti (dichiarativi o costitutivi con effetti retroattivi) scaturenti dalla sentenza - di escludere l'applicabilità ai casi di annullamento del licenziamento oltre che dell'art. 116, comma 8, della L. n. 388/2000 anche dell'art. 23 della L. n. 218/1952, nei limiti in cui si ritenga che da quest'ultima norma scaturisca una sanzione connessa all'omessa o ritardata contribuzione (*"pena privata finalizzata a rafforzare il vincolo obbligatorio e incentivare l'adempimento dell'obbligo contributivo"* – cfr.: Cass., sez. lav., n. 8800 del 04/04/2008; Cass., sez. lav., n. 6448 del 17/03/2009; si veda anche: S. Muggia, *Licenziamenti individuali: luci ed ombre nella giurisprudenza sull'art 18 Stat .Lav.*, in *Il lav. giur.*, n. 5, 1° maggio 2010, pp. 505 ss.).

Teresa Zappia, giudice del lavoro presso il Tribunale di Foggia

Visualizza il documento: [Cass., 1 aprile 2026, n. 8067](#)