

CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

SENTENZA N. 16305 DEL 26 MAGGIO 2026

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 534 del 2023, la Corte di Appello di Firenze ha parzialmente riformato la decisione di primo grado resa dal locale Tribunale tra AG Quadro con mansioni di Direttore di ipermercato -e la società X S.p.A.

La Corte territoriale, nel confermare sostanzialmente l'impianto della sentenza di primo grado in ordine alla responsabilità datoriale quanto alle patologie lamentate dal dirigente poiché poste in relazione alla natura eccedente la ragionevolezza dell'orario di lavoro da lui osservato, ha accolto parzialmente l'appello principale della società e l'appello incidentale del lavoratore.

1.1. In particolare, il Giudice di secondo grado ha accolto il gravame della società limitatamente al capo relativo all'anticipazione dell'indennità di malattia, rideterminando l'importo dovuto in € 26.571,84, previa detrazione di somme già corrisposte per ricalcolo Inps.

Al contempo, ha accolto l'appello incidentale del G in merito alla riduzione oraria non fruita, condannando la società al pagamento di € 22.818,08; la Corte ha ritenuto che il dipendente, avendo svolto la sua attività continuativamente con straordinari oltre il limite di ragionevolezza, non avesse potuto usufruire dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Per il resto, la Corte d'Appello ha confermato la decisione del Tribunale, ribadendo che l'orario di lavoro svolto dal G (circa 260 ore mensili) eccedesse il limite della ragionevolezza. Tale sovraccarico è stato ritenuto cagionato dall'azienda attraverso la concentrazione di numerose mansioni complesse nella persona del G, con conseguente instaurarsi di un quadro patologico psichico accertato tramite CTU.

Di conseguenza, è stata confermata la nullità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, essendo stata ritenuta imputabile la malattia alla violazione degli obblighi di protezione ex art. 2087 c.c..

3. Per la cassazione della pronuncia ha proposto ricorso X S.p.A. affidandolo a sette motivi.

AG ha resistito con controricorso. Il Procuratore Generale ha rassegnato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso.

Entrambe le parti hanno presentato memorie.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo denuncia la violazione e falsa applicazione del R.D.L. n. 695 del 1923, art. 1, comma 2, e del D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 17, comma 5. La ricorrente lamenta che il G, in quanto Quadro con funzioni direttive, fosse escluso dai limiti di orario e non avesse diritto ad alcun compenso per le ore eccedenti.

Il motivo è infondato.

L'art 17, comma 5, del D.l.vo n. 66/2003 ha previsto che nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non trovano applicazione ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta, per quanto qui di interesse, di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo.

Ugualmente, secondo l'art 134 del CCNL, a coloro che svolgono funzioni direttive, tra cui i capi reparto - come nella specie - non spetta alcun compenso per l'attività lavorativa prestata al di fuori dell'orario di lavoro, salvo i compensi per lavoro straordinario notturno o festivo.

Nondimeno, la Corte d'Appello ha fatto corretta applicazione del principio secondo cui l'esclusione del personale direttivo dai limiti legali dell'orario non è assoluta, ma trova un limite invalicabile nel precetto costituzionale di tutela della salute (art. 32 Cost.) e della dignità del lavoratore (art. 36 Cost.). 1.1. La Corte costituzionale, pur giudicando infondata la questione di illegittimità costituzionale della disciplina che non applica al personale direttivo delle aziende i limiti di durata massima dell'orario di lavoro, ha tuttavia precisato che "un limite quantitativo globale, ancorché non stabilito dalla legge o dal contratto in un numero massimo di ore di lavoro, sussiste pur sempre, anche per il personale direttivo, anzitutto in rapporto alla necessaria tutela della salute ed integrità fisiopsichica, garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori, e, sempre nel rispetto di questo principio, in rapporto alle obiettive esigenze e caratteristiche dell'attività richiesta alle diverse categorie di dirigenti o funzionari con mansioni direttive: talché al giudice è sicuramente consentito esercitare, nelle singole fattispecie, un controllo sulla ragionevolezza della durata delle prestazioni di lavoro pretese dall'imprenditore, con condizioni ed esigenze del servizio, secondo i diversi tipi di imprese" (Corte cost. n. 101 del 1975).

Come anche di recente rilevato da questa Corte (Cfr., sul punto, Cass. n. 13178 del 2025) in coerenza con tali presupposti, si è formata una costante giurisprudenza di legittimità secondo cui il diritto al compenso per lavoro straordinario va comunque riconosciuto ai dipendenti con funzioni direttive in due casi: a) quando la contrattazione collettiva contempra un diverso orario normale di lavoro per il personale con detta qualifica, e tale orario venga in concreto superato; b) se la durata della prestazione valichi comunque il limite di ragionevolezza, escluso ogni riferimento all'orario contrattualmente previsto per altre categorie di lavoratori (Cass. n. 4 del 1988; Cass. n. 7036 del 1986; Cass. n. 2595 del 1995; Cass. n. 2476 del 1997; Cass. n. 16050 del 2004; Cass. n. 3038 del 2011; Cass. n. 21253 del 2012; Cass. n. 18161 del 2018).

1.2. In particolare, ha affermato questa Corte (Cfr., sul punto, Cass. n. 18161 del 2018) che i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario qualora la prestazione, per la sua durata, superi - secondo un accertamento riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità - il limite della ragionevolezza e sia particolarmente gravosa ed usurante.

Per questa peculiare ipotesi, deve essere valutato non tanto l'elemento quantitativo del numero delle ore lavorate, quanto l'elemento qualitativo relativo all'impegno fisico ed intellettuale richiesto al lavoratore (Cass. n. 11929 del 2003).

Ne consegue che, quando la prestazione travalichi il "limite della ragionevolezza" e diventi particolarmente gravosa e usurante, sorge il diritto alla specifica retribuzione dello straordinario, indipendentemente dalla qualifica rivestita (Nello stesso senso, Cass. n. 3038 del 2011; Cass. n. 2687 del 2016; Cass. n. 7678 del 2021).

In sostanza, ha ritenuto la Corte, sussiste un limite oltre il quale - al dipendente con funzioni direttive - spetta la retribuzione per l'orario straordinario, allorché l'attività lavorativa sorpassi un limite di ragionevolezza da un punto di vista di impegno quantitativo e possa compromettere la salute del lavoratore, limite che è stato ritenuto effettivamente superato nel caso di specie.

2. Nella specie, contrariamente a quanto dedotto dalla società, ha osservato il Giudice d'appello, è significativa la testimonianza del teste vice direttore food che, operando quale braccio destro del medesimo G, aveva una conoscenza in concreto dell'attività del dipendente, la cui deposizione è stata ritenuta attendibile essendo, peraltro, l'unico testimone.

Il teste ha saputo riferire sull'impegno orario del G da cui si evinceva che il dirigente entrava alle 7.30/7.45 e usciva verso le 19.30/20, per sei giorni su sette, effettuando solo una pausa caffè e lavorando anche nella pausa pranzo: l'attendibilità della deposizione è stata ritenuta confermata G dalle risultanze del doc. n. 8 di parte, relativo alle timbrature in entrata e in uscita, che attestano, di media, che il dipendente entrava tra le ore 7/8 e usciva tra le ore 19/20/21, documento evidentemente proveniente dalla contabilità aziendale le cui timbrature - per qualunque finalità introdotte - attestavano comunque l'effettività di una determinata situazione in merito alla presenza in servizio.

Pertanto, la Corte ha ritenuto dimostrato l'assunto dell'appellato, ossia l'eccedenza rispetto al limite di ragionevolezza con riferimento a n. 60 ore di lavoro effettivo mensili, escludendo, con valutazione di fatto, sottratta al sindacato di legittimità, che l'impegno orario del G fosse dovuto a particolare zelo, così come la Corte ha ritenuto irrilevante che non vi fossero specifiche direttive del datore di lavoro sulla osservanza di un orario di lavoro effettuate tramite ordini di servizio o mail o su attività lavorativa da svolgersi anche nel corso delle pause, rilevando esclusivamente, sul punto, la tipologia e la qualità delle mansioni che erano state assegnate all'appellato in relazione alla gestione dell'ipermercato X presso X e l'impegno ad esse connesso.

Egli non si occupava solo della gestione commerciale (prezzi, ordini e magazzino), ma aveva anche pieni poteri nella gestione del personale, dai contratti di assunzione alle relazioni sindacali. A queste mansioni si aggiungevano ruoli tecnici come la responsabilità HACCP e ruoli strategici all'interno del Consiglio di Amministrazione de X

L'enorme cumulo di responsabilità in una struttura così complessa imponeva al G, secondo la Corte, un carico di lavoro estenuante. Questo portava a ritmi giornalieri che superavano ogni limite di ragionevolezza, mettendo a rischio la sua salute a causa dello stress e delle continue problematiche da affrontare in tempi così ampi.

3. Il secondo ed il terzo motivo di ricorso, da esaminarsi congiuntamente per ragioni logico - sistematiche, sono infondati.

In particolare, il secondo motivo denuncia la violazione dell'art. 3 del R.D.L. n. 692 del 1923 e degli artt. 2697 c.c. e 116 c.p.c., censurando l'erronea qualificazione delle timbrature come orario di lavoro. La società sostiene che le timbrature avessero meri fini assicurativi e non provassero l'effettiva attività.

Il terzo motivo denuncia la violazione del D.Lgs. n. 66 del 2003, artt. 4 e 17. Si contesta la qualificazione delle ore come "irragionevoli", quantificandole in soli 0,63 ore al giorno oltre i limiti legali dei lavoratori comuni.

Va premesso, in ordine alla dedotta violazione dell'art. 2697 cod. civ., che tale doglianza è configurabile solo nell'ipotesi in cui il giudice abbia invertito l'onere della prova attribuendolo a una parte quella gravata per legge (Cass. 15107/2013), evenienza che non ricorre nel caso di specie. Quanto alla censura ex art. 116 c.p.c., la giurisprudenza di legittimità (S.U. n. 20867/2020) chiarisce che il vizio è denunciabile solo se il giudice ponga a fondamento della decisione prove non introdotte dalle parti o disposte d'ufficio fuori dai limiti legali. Risulta invece inammissibile contestare il maggior peso di convincimento attribuito ad alcune prove rispetto ad altre, poiché l'erronea valutazione del materiale istruttorio non integra violazione di legge (Cass. n. 27000/2016; Cass. n. 13960/2014). La violazione sussiste solo se il giudice disattenda prove legali o, al contrario, attribuisca fede privilegiata a elementi soggetti a libero apprezzamento, circostanze qui non ravvisabili, rientrando la scelta tra le risultanze istruttorie nel prudente apprezzamento riservato al merito.

Nella specie, la censura non si confronta con la ratio decidendi, atteso che la Corte territoriale, non ha attribuito rilievo tout court al dato numerico delle timbrature, ed ha, anzi riconosciuto la rilevanza del complessivo quadro probatorio da cui ha evinto la tipologia e la qualità delle mansioni oltre all'impegno ad esse connesso. L'accertamento, quindi, ha riguardato anche la deposizione di un teste (D), ritenuto attendibile in quanto "braccio destro" del C Il teste ha riferito, come già detto, che il lavoratore operava assiduamente dalle 7:30 alle 20:00, sei giorni su sette, e che la pausa pranzo "era il momento considerato dal G come più tranquillo" per lavorare indisturbato.

4. Quanto alla qualificazione e quantificazione del tempo di lavoro, la Corte territoriale ha evidenziato che la valutazione dell'irragionevolezza non dovesse reputarsi puramente aritmetica, ma fosse, piuttosto, legata alla concentrazione di mansioni nella persona del G nell'ambito di una realtà aziendale di particolare grandezza e complessità. Il G, come già rilevato, gestiva ordini, magazzino, contratti di assunzione e appalto, relazioni sindacali e sicurezza HACCP. Tale mole di responsabilità, in una struttura come l'ipermercato X, rendeva, secondo la Corte l'orario svolto oggettivamente usurante (cfr., fra le altre, Cass. n. 2687 del 2016; Cass. n.3178 del 2025). Il complessivo, intenso impegno del dipendente ha condotto la Corte alla conclusione assunta e tale accertamento, in fatto, deve ritenersi sottratto al sindacato di legittimità.

5. Il quarto motivo lamenta la violazione o falsa applicazione degli artt. 111, 134, 148 CCNL Terziario e 1362 SS. C.C., sostenendo che la sentenza impugnata avrebbe erroneamente riconosciuto il diritto del G alla corresponsione degli straordinari dovuti per la quota del suo orario di lavoro ritenuta irragionevole nonostante lo stesso godesse di una indennità di funzione e di un trattamento economico complessivo ampiamente eccedente i minimi tabellari.

Il motivo è infondato.

Quanto all'indennità di funzione, va richiamata la già citata giurisprudenza di legittimità (Cfr., Cass. n. 3178 del 2025; Cass. n. 18161 del 2018) secondo cui i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario se la disciplina collettiva delimita anche per essi l'orario normale e tale orario venga in concreto superato oppure se la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori. Per questa seconda ipotesi, ha osservato la Corte, deve essere valutato non tanto l'elemento quantitativo del numero delle ore lavorate, quanto l'elemento qualitativo relativo all'impegno fisico ed intellettuale richiesto al lavoratore.

5.1. Ciò premesso, deve ritenersi che l'indennità di funzione remunerer lo svincolo dall'orario minimo, ma non possa coprire prestazioni che eccedano il limite della tollerabilità fisica come accertato, in fatto, nel caso di specie.

Ed invero, proprio il ritenuto raggiungimento della prova circa la natura usurante ed irragionevole degli orari di lavoro cui era tenuto il controricorrente, come rilevato, insindacabile in questa sede di legittimità, rende irrilevante la circostanza che il medesimo percepisse l'indennità di funzione.

Quanto alle altre indennità, va premesso che, secondo la giurisprudenza di questa Corte, il patto di conglobamento nei compensi corrisposti per le prestazioni lavorative di corrispettivi ulteriormente dovuti al lavoratore subordinato per legge o per contratto, può essere ammesso solo se dal patto risultino gli specifici titoli cui è riferibile la prestazione patrimoniale complessiva, poiché solo in tal caso è superabile la presunzione che il compenso convenuto è dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria, e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto, senza che, in senso contrario, possa essere invocato il criterio dell'assorbimento - imperniato sul "trattamento globale più favorevole" tra quello di fatto goduto e quello spettante sulla base dei minimi contrattuali con conseguente imputazione alle competenze indirette degli emolumenti eccedenti i primi - che, fondandosi sulla diversa situazione della conversione di un rapporto qualificato "ab origine" come autonomo in un contratto di prestazione d'opera subordinata, pone la necessità di operare un raffronto, per la differente qualificazione delle voci di compenso, fra il percepito e il dovuto (Cass. n. 8255 del 2010, conf. Cass. n. 8097 del 2002).

Non viene in considerazione nella fattispecie in esame il principio per cui il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi tabellari, che sia stato individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva, tranne che sia da questa diversamente disposto, o che le parti abbiano attribuito all'eccedenza della retribuzione individuale la natura di compenso speciale strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo) (Cass. n. 19750 del 2008, 14689 del 2012). Il c.d. superminimo non costituisce titolo per operare una compensazione con differenze per lavoro straordinario eventualmente dovute (Cass. n. 7685 del 2013).

Deve concludersi che il cosiddetto "superminimo" può compensare lo straordinario solo se le parti abbiano stipulato un esplicito "patto di conglobamento" che indichi specificamente l'ammontare e i titoli forfettizzati.

La Corte d'Appello ha rilevato come "in primo grado nulla fosse stato allegato e provato di specifico su tali indennità" talchè anche su tale aspetto, ogni altra valutazione è inibita in sede di legittimità.

4. Il quinto motivo denuncia la violazione dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 236 CCNL TDS. Si contesta l'incidenza dello straordinario sul TFR.

Il motivo è infondato.

L'art. 236 CCNL Terziario esclude dalla base di calcolo del TFR voci corrisposte al lavoratore in via del tutto occasionale (come le "trasferte", i "rimborsi spese", le "gratificazioni straordinarie non contrattuali") o erogate a tantum (come l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità per ferie non godute, etc.), ma contempla nell'esclusione anche genericamente, "i compensi per lavoro straordinario"

L'interpretazione della Corte che ha ritenuto da computarsi gli emolumenti considerati nella base di calcolo del TFR induce a ritenere che, secondo i giudici di secondo grado, le parti abbiano inteso far riferimento esclusivamente ai compensi per straordinari "occasional" e non anche a quelli dovuti per prestazioni straordinarie "abituati" e continuative, da considerarsi, come nella specie, parte della retribuzione mensile ordinaria. Come noto, la sistematicità e continuità della corresponsione di compensi per lavoro straordinario induce, in sede di legittimità, a ritenere tali emolumenti parte integrante della ordinaria retribuzione globale di fatto giornaliera (Cass. n. 24107 del 2015).

Tale interpretazione si pone, peraltro, in linea con il disposto di cui all'art. 2120 c.c. che impone l'inclusione delle somme corrisposte in dipendenza del rapporto che non abbiano carattere occasionale.

La sentenza impugnata ha motivato affermando che "non si era trattato di una voce occasionale, bensì di uno straordinario svolto con periodicità e continuità", costituendo una "caratteristica della prestazione resa" e tale conclusione, non appare distonica rispetto al disposto del CCNL oltre che conforme alla previsione legale.

5. Il sesto motivo denuncia la violazione dell'art. 2087 c.c., anche in relazione all'art. 2697 c.c. e 116 cpc., con riguardo al danno alla salute. La società deduce l'insussistenza di prove circa la circostanza che gli orari seguiti da G fossero stati imposti dall'Azienda, l'erronea valutazione del nesso causale tra gli orari di lavoro cui era stato costretto il G e le sue patologie, lo svolgimento di lavoro straordinario per una durata ampiamente inferiore a quella posta dalla CTU alla base delle sue conclusioni.

Il motivo è infondato.

Richiamato quanto già detto ai punti precedenti con riferimento alla violazione degli artt. 2697 e 116 c.p.c., va ulteriormente rilevato come la Corte, con motivazione sottratta al sindacato di legittimità, abbia accertato che il lavoratore avesse sostenuto orari non ragionevoli, rimanendo tutto il tempo al lavoro salvo la pausa caffè e che tale mole di lavoro, considerata anche l'ampiezza e la

complessità delle mansioni attribuite al lavoratore, nonché la soglia di costante attenzione che gli richiedevano, fosse da considerarsi irragionevole e usurante.

Orbene, come noto, l'art. 2087 c.c. impone al datore di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità del prestatore.

La responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 cod. civ. non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, ma non è circoscritta alla violazione di regole d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, essendo sanzionata dalla norma l'omessa predisposizione di tutte le misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della maggiore o minore possibilità di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico (Cass. n. 22710 del 2015). specie, anche per omissione, per non aver il datore vigilato affinché i carichi di lavoro non divenissero nocivi, indipendentemente dallo zelo del dipendente. In particolare, ha ritenuto la Corte che la concentrazione delle mansioni nella persona del G, nell'ambito di una realtà aziendale di particolare grandezza e complessità richiedesse necessariamente un impegno giornaliero particolarmente gravoso, un'attenzione su più fronti che giustificava un orario che poteva superare il limite di ragionevolezza, con pregiudizio alla sua salute che sarebbe stato onere della società scongiurare attraverso l'adozione delle cautele di cui all'art. 2087 c.c. con riguardo alle quali, nulla è stato provato dalla datrice.

Quanto alla consulenza, riferisce la Corte come al Ctu fosse stato chiesto di accertare se il carico di lavoro negli anni 2009-2015, con un orario 7.30-20.00 avesse potuto cagionare un danno biologico temporaneo, atteso che il G aveva sofferto di depressione maggiore, disturbi d'ansia e attacchi di panico. Ha osservato la Corte come dalla relazione si evincesse che il Ctu ebbe ad esaminare in modo analitico ed esaustivo tutta la documentazione medica messaggi a disposizione, avvalendosi di un ausiliario in psichiatria, e, dunque, basando le sue argomentazioni e conclusioni su dati istruttori emergenti dagli atti, concludendo per l'esistenza di una reazione secondaria allo stress lavorativo continuativo, associata al mancato riconoscimento da parte della società dell'impegno profuso nella sua attività reputando sussistente il nesso causale tra malattia e carico di lavoro, ove quest'ultimo fosse stato accertato dal giudice.

6. Il settimo motivo denuncia la violazione dell'art. 2110 c.c. e dell'art. 175 CCNL TDS "anche in relazione all'art. 2697 c.c. e 116 cpc." Ripropone, nella sostanza, gli argomenti di cui ai motivi terzo, quarto e quinto, allegando che la Corte d'Appello, muovendo dall'erroneo accertamento della natura irragionevole dell'orario richiesto al dipendente dell'esistenza di un nesso di causalità tra il carico di lavoro a cui lo stesso era sottoposto e la sua patologia, avesse, poi, erroneamente ritenuto che i giorni della malattia in questione non potessero essere computati nel periodo di comperto.

Il motivo non può essere accolto.

La Corte ha effettivamente ritenuto che, una volta accertata l'imputabilità della malattia al datore di lavoro sotto il profilo causale, i giorni di malattia in questione non potessero essere computati nel periodo di comperto.

Come noto, ha affermato questa Corte che le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di

lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia ommesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 cod. civ.) o di specifiche norme (Cass. n. 7946 del 2011; Cass. n. 26498 del 2018).

Peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento e, nel caso di specie, tale prova è stata ritenuta raggiunta.

7. Sotto il profilo sanzionatorio, la Corte territoriale ha confermato la tutela reintegratoria ex art. 18, commi 4 e 7, L. n. 300/1970. Tale regime è giustificato dalla nullità del licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, comma 2, c.c., fattispecie che impone il ripristino del rapporto quando l'evento morboso sia riconducibile alla violazione degli obblighi di sicurezza datoriale ex art. 2087 c.c.. Il datore è condannato alla reintegrazione e al risarcimento commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, fino a dodici mensilità, oltre ai contributi previdenziali. Tale statuizione punisce la condotta datoriale che risolve il rapporto basandosi su assenze causate dalla propria illecita gestione dei carichi di lavoro.

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

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

Si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

In caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi del lavoratore controricorrente, ai sensi dell'art. 52, comma 5, del D.lgs. n. 196/2003.

PQM

La Corte respinge il ricorso. Condanna la società ricorrente alla rifusione, in favore della parte controricorrente, delle spese di lite, che liquida in complessivi euro 5.500,00 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, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti, 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.

Ai sensi dell'art. 52, comma 5, del D.lgs. n. 196/2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi del lavoratore controricorrente.

Così deciso in Roma il 21 aprile 2026.

La Consigliera est. Valeria Piccone.

La Presidente Margherita Maria Leone