

Civile Sent. Sez. L Num. 11278 Anno 2026
Presidente: LEONE MARGHERITA MARIA
Relatore: CASO FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
Data pubblicazione: 27/04/2026

Oggetto

**Somministrazione
di lavoro
Licenziamento
per giustificato
motivo oggettivo**

R.G.N. 10082/2025

Cron.

Rep.

Ud. 27/01/2026

PU

SENTENZA

sul ricorso 10082-2025 proposto da:

SINGH LOVEDEEP, BINI FATIMA, rappresentati e difesi
dall'avvocato BORIS INFANTINO;

- ricorrenti -

contro

ADECCO ITALIA S.P.A. in persona del legale rappresentante
pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ROBERTO
ROMEI, LUCA MASSIMO FAILLA;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 938/2024 della CORTE D'APPELLO di
MILANO, depositata il 31/10/2024 R.G.N. 660/2024;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
27/01/2026 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE
LUIGI CASO;

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANLUIGI PRATOLA che ha concluso per accoglimento del primo motivo, annullamento della sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'Appello di Milano;
udito l'avvocato BORIS INFANTINO;
udito l'avvocato STEFANO BELLOMO per delega verbale avvocati ROBERTO ROMEI, LUCA MASSIMO FAILLA.

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 1110/2024 il Tribunale di Milano aveva respinto il ricorso con il quale Singh Lovedeep e Bini Fatima, assunti con contratto a tempo indeterminato da Adecco Italia s.p.a. nel novembre 2019, avevano impugnato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo loro intimato da detta agenzia di somministrazione, rispettivamente, in data 16.12.2022 e in data 6.4.2023, dopo l'esperimento della procedura per Mancanza di Occasioni di Lavoro (c.d. MOL) prevista dall'art. 25 del CCNL APL, sull'assunto dell'impossibilità di reperire nuove missioni cui inviarli.

2. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'appello di Milano, in parziale riforma della suddetta sentenza, dichiarava l'illegittimità dei suddetti licenziamenti; dichiarava risolto il rapporto di lavoro dei lavoratori appellanti alle rispettive date di licenziamento e condannava Adecco Italia s.p.a. a pagare a Lovedeep Singh e Bini Fatima una somma pari, per ciascun appellante, a 12 mensilità dell'indennità di disponibilità (€ 800,00 mensili), oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo; confermava le restanti statuizioni di merito; condannava Adecco Italia s.p.a. a rifondere ai due appellanti, in solido, la complessiva somma di € 6.600,00, oltre iva, cpa e rimborso forfettario delle spese generali al

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

15%, pari ai 2/3 delle spese del doppio grado di giudizio, con compensazione del residuo.

3. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, premesso quello che aveva deciso e considerato il primo giudice, riferiva diffusamente i tre motivi d'appello dei due lavoratori attuali ricorrenti; motivi che esaminava congiuntamente e giudicava parzialmente fondati, nei limiti che passava a precisare.

4. In particolare, anzitutto riesaminava i rispettivi percorsi lavorativi dei due appellanti, in gran parte analoghi, e dava conto dell'esperimento della procedura prevista dall'art. 25 del CCNL applicato da Adecco per entrambi i lavoratori, del loro collocamento in disponibilità e, infine, del loro licenziamento intervenuto nelle date sopra indicate.

5. La Corte, inoltre, evidenziava la peculiarità del rapporto di lavoro subordinato a scopo di somministrazione, nonché il concreto atteggiarsi del giustificato motivo oggettivo con riguardo a detto rapporto, richiamando ampiamente quanto considerato in Cass., 18.10.2019, n. 26607, in analoga fattispecie di somministrazione di lavoro, in cui trovava applicazione il cit. art. 25 del CCNL.

6. Riteneva, quindi, che, nel caso di specie, Adecco non avesse assolto all'onere di dimostrare "l'impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente"; impossibilità che la stessa agenzia aveva individuato, nella lettera di licenziamento, quale causa del proprio recesso.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

6.1. Pertanto, valutate unitariamente le risultanze istruttorie acquisite al processo, la Corte, diversamente dal primo giudice, riteneva che Adecco, che ne aveva l'onere, non avesse pienamente dimostrato l'esistenza del giustificato motivo addotto nelle lettere di licenziamento dei due appellanti, con la conseguenza che – assorbito ogni altro rilievo – il recesso aziendale doveva essere dichiarato illegittimo e doveva essere accordata la tutela ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

7. Infine, per la Corte, ai fini della parametrizzazione dell'indennità risarcitoria, diversamente da quanto sostenuto dai lavoratori, doveva farsi riferimento all'ammontare dell'indennità di disponibilità dovuta all'agenzia per il lavoro (indennità pari ad € 800,00 mensili).

8. Avverso tale decisione Singh Lovedeep e Bini Fatima hanno proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

9. L'intimata società resiste con controricorso.

10. A seguito della fissazione di pubblica udienza, il P.M. ha depositato memoria in cui ha concluso chiedendo, in accoglimento del primo motivo di ricorso, di annullare la sentenza impugnata, con rinvio alla stessa Corte d'appello.

11. Entrambe le parti private hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo i ricorrenti denunciano "In relazione all'art. 360, n. 4, c.p.c. Omessa pronuncia su due domande proposte dai ricorrenti, consistenti nel censurare i licenziamenti sotto profili che avrebbero dato luogo, se esaminati, alla tutela reintegratoria: violazione dell'art. 112

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

c.p.c.". Sostengono: "che la Corte d'Appello abbia trascurato di statuire su due domande dei lavoratori, afferenti a due distinti motivi di appello, ritenendole erroneamente assorbite. In particolare, i lavoratori hanno dedotto che il licenziamento era illegittimo per tre distinti aspetti:

a) il fatto dedotto (cessazione del contratto commerciale di somministrazione) non si era mai verificato;

b) anche ove Amazon avesse interrotto il contratto di somministrazione, la mancanza di occasioni di lavoro era insussistente, dal momento che Adecco aveva inviato presso l'utilizzatore Amazon migliaia di lavoratori nello stesso periodo e nello stesso stabilimento;

c) in ogni caso, Adecco non aveva provveduto alla ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende con le quali aveva concluso altri contratti di somministrazione".

Sempre secondo i ricorrenti, "La Corte d'Appello di Milano, nella sentenza impugnata, ha esaminato solo l'ultimo dei vizi dedotti, ritenendolo fondato e condannando la datrice di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria, sul presupposto che gli altri vizi dovessero ritenersi assorbiti avendo i lavoratori invocato la tutela risarcitoria.

La Corte territoriale non ha però considerato che, nel corso del giudizio di appello, l'art. 3, primo comma, è stato dichiarato incostituzionale. La disciplina vigente al momento della pubblicazione della sentenza prevede, per i licenziamenti per g.m.o. dichiarati illegittimi, la tutela reintegratoria per la insussistenza del fatto e la tutela indennitaria per la violazione dell'obbligo di repechage.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

La Corte d'appello, quindi, avrebbe dovuto esaminare con priorità logica i primi due vizi dedotti. Il loro mancato esame, sull'errato presupposto dell'assorbimento, configura un *error in procedendo*".

2. Con il secondo motivo denunciano "In relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c. Violazione dell'art. 3, d.lgs. 23/2015 per avere la Corte d'Appello parametrato l'indennità risarcitoria conseguente al licenziamento illegittimo del lavoratore somministrato alla c.d. indennità di disponibilità, in luogo che alla ultima retribuzione utile al calcolo del t.f.r.".

3. Il primo motivo è infondato con taluni profili d'inammissibilità.

4. Giova subito premettere che la omessa pronuncia ex art. 112 c.p.c., essendo la stessa astrattamente configurabile da parte del giudice di appello solo ove sia allegata la totale carenza di considerazione di una domanda o di una eccezione – e non di una mera allegazione difensiva – sottoposta al suo esame con la formulazione di uno specifico motivo di gravame, e sempre che il medesimo giudice abbia mancato completamente di adottare un qualsiasi provvedimento, quand'anche solo implicito, di accoglimento o di rigetto, indispensabile alla soluzione del caso concreto (così *ex multis* Cass., sez. II, 30.8.2017, n. 20555).

5. Ebbene, gli stessi ricorrenti riconoscono che: "La sentenza in questione riporta analiticamente i motivi di appello" (così a pag. 25 del ricorso per cassazione); né essi assumono che la Corte territoriale abbia malinteso tali censure.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

5.1. Più nello specifico, la Corte d'appello ha riferito che: "Con il primo motivo di gravame SINGH LOVEDEEP e BINI FATIMA hanno criticato la sentenza impugnata in quanto, diversamente da quanto erroneamente ritenuto dal primo giudice, la cessazione del contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato (tra ADECCO e AMAZON) era da considerare presupposto indefettibile per la c.d. messa in disponibilità dei due appellanti e per l'adozione del successivo licenziamento per giustificato motivo oggettivo", ma che "Adecco non aveva dimostrato che" detta somministrazione "fosse cessata" (v. *in extenso* pag. 5 della sua sentenza).

Ha, altresì, dato conto che: "Con il secondo motivo di gravame, SINGH LOVEDEEP e BINI FATIMA hanno lamentato l'erroneità della sentenza impugnata per aver trascurato che al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, come era quello oggetto di causa, dovevano rimanere estranee ragioni di tipo soggettivo" (v. *in extenso* pagg. 6-7 dell'impugnata sentenza).

Infine, ha riferito che: "Con il terzo ed ultimo motivo di appello, SINGH LOVEDEEP e BINI FATIMA hanno censurato la decisione di prime cure per avere essa ritenuto dimostrata l'inesistenza di altre posizioni di lavoro suscettibili di assegnazione agli appellanti, benché la prova offerta da Adecco a tal proposito fosse risultata scarna ed affidata unicamente a prove testimoniali generiche e non circostanziate, tali da tradursi in affermazioni non verificabili costituenti mere petizioni di principio" (v. *in extenso* tra la pag. 7 e la pag. 8 della stessa sentenza).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

5.2. Come già accennato in narrativa, la Corte d'appello, non solo ha dato diffusamente conto dei tre motivi d'appello dei lavoratori, ma, quando è passata ad esaminarli, ha subito specificato che: "I motivi di appello, che per la loro connessione logico giuridica possono essere esaminati congiuntamente, sono parzialmente fondati, nei limiti che di seguito si precisano" (così a pag. 9 della sua sentenza); e anche questo i ricorrenti ammettono (a pag. 25 del loro ricorso).

5.3. In modo conseguente, perciò, la stessa Corte, a fronte di una pronuncia di primo grado che aveva totalmente respinto le domande dei lavoratori, ha conclusivamente parlato (sia in motivazione: a pag. 18, che in dispositivo: a pag. 19) di una "parziale riforma" di quella sentenza.

6. In base ai premessi principi di diritto, già questi primi rilievi sarebbero sufficienti ad escludere il vizio di minuspetizione sostenuto dai ricorrenti.

7. A più riprese, nello svolgimento del primo motivo, i ricorrenti riportano quali fossero state le conclusioni da loro rassegnate nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, e cioè: "a) accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato per le ragioni di cui in premessa; b) e per l'effetto dichiarare estinto il rapporto di lavoro e condannare Adecco Italia S.p.A., ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del t.f.r. (pari ad € 1.896,97)" (così all'inizio di pag. 13 del ricorso, ma anche a pag. 27 dello stesso).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

7.1. Mancano di considerare i ricorrenti che la Corte d'appello aveva trascritto nella propria sentenza (alle pagg. 1-2) le medesime conclusioni suddette come "precisate" dagli stessi quali "appellanti", specificando che essi avevano "chiesto l'accoglimento delle conclusioni sopra trascritte" (v. pag. 8) e che: "All'udienza del 22.10.2024, fallito il tentativo di conciliazione esperito dalla Corte, la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce" (così a pag. 9).

7.2. Ebbene, i ricorrenti non deducono che nella sentenza impugnata siano state erroneamente riportate le conclusioni rassegnate in secondo grado, né che essi le avessero, in ipotesi, in un qualsiasi senso modificate in sede di discussione innanzi al Collegio d'appello oppure che in quella sede avessero almeno affidato alla decisione officiosa dello stesso Collegio l'individuazione della migliore tutela, in chiave reintegratoria, loro spettante in caso di accoglimento del loro gravame.

7.3. Piuttosto, non considerano, né quindi censurano direttamente, il punto della motivazione in cui la Corte distrettuale, nel riconoscere loro "la tutela ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015", aveva posto in luce che essa era "l'unica forma di tutela richiesta dai lavoratori" (così a pag. 17 della sentenza gravata).

8. A questo punto deve essere chiarito che la declaratoria d'illegittimità incostituzionale cui si riferiscono i ricorrenti, come esplicitato nello sviluppo del primo motivo, è quella di cui alla sentenza n. 128/2024 della Corte costituzionale (cfr. pag. 27 del ricorso).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

8.1. Erroneamente, allora, i ricorrenti assumono (più volte) che, con detta sentenza, il Giudice delle leggi si sarebbe espresso nel senso dell'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

Invero, la Corte costituzionale, con la sentenza n. 128 depositata il 16 luglio 2024 (pubblicata in G.U. n. 29 del 17.7.2024), ha così provveduto: "1) dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore; 2) dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, sollevata, in riferimento all'art. 76 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, con l'ordinanza indicata in epigrafe".

Pertanto, contrariamente a quanto opinano i ricorrenti, la Corte costituzionale, con tale sentenza, non è (più) intervenuta sull'art. 3, comma 1, dello stesso decreto (su quest'ultimo, anche nel testo poi modificato, si era piuttosto pronunciata con la precedente sent. n. 194/2018, ma soltanto per dichiararne l'incostituzionalità <limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio">).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

8.2. Mette conto aggiungere che la Corte costituzionale in parte conclusiva e chiarificatrice della propria sentenza (v. § 16. della motivazione), ha precisato: <... che la giustificatezza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo richiede anche – secondo la consolidata (e già richiamata) giurisprudenza di legittimità, che sul punto costituisce diritto vivente – che il lavoratore non sia utilmente ricollocabile in azienda in altra posizione lavorativa (obbligo di repêchage). Il licenziamento è pur sempre un'extrema ratio, sì che, quando c'è la possibilità di ricollocamento, ciò che è rilevante al fine della valutazione di illegittimità del licenziamento nel senso che la realizzazione della ragione d'impresa, allegata dal datore di lavoro, pur se fondata su un "fatto materiale sussistente", non avrebbe richiesto, però, necessariamente, nel caso concreto, l'espulsione del lavoratore licenziato.

In tale evenienza, il fatto materiale, allegato come ragione d'impresa, sussiste ma non giustifica il licenziamento perché risulta che il lavoratore potrebbe essere utilmente ricollocato in azienda. Però – in ragione di una scelta di politica del lavoro fatta dal legislatore con il cosiddetto Jobs Act (legge n. 183 del 2014), che ha ridotto la portata della tutela reale – si fuoriesce dall'area della tutela reintegratoria attenuata del comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, il cui perimetro applicativo, come nell'ipotesi del licenziamento disciplinare, è segnato dall' "insussistenza del fatto materiale". Né si riproduce il vizio di illegittimità costituzionale, del quale si è finora argomentato, proprio perché il licenziamento è comunque fondato su un "fatto sussistente", ancorché il recesso datoriale sia poi illegittimo sotto un profilo diverso (quello della verificata ricollocabilità del lavoratore). La tutela

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

allora è quella solo indennitaria di cui al comma 1 dello stesso art. 3.

Consegue che la *reductio ad legitimitatem* della disposizione censurata, dovendo esser limitata al rilievo dell'insussistenza del fatto materiale, deve tener fuori, dalla sua portata applicativa, la possibilità di ricollocamento di lavoratore licenziato per ragioni di impresa, non diversamente dal licenziamento disciplinare fondato su un fatto insussistente, che esclude il rilievo a tal fine, della valutazione di proporzionalità del licenziamento alla colpa del lavoratore (vedi la coeva sentenza n. 129 del 2024). La violazione dell'obbligo di *repêchage* attiva la tutela indennitaria di cui al comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015.>.

8.3. Ebbene, nell'impugnata sentenza la Corte d'appello ha per l'appunto applicato la tutela ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, dopo aver constatato che era stato violato da parte dell'agenzia di somministrazione datrice di lavoro il suo obbligo di ricollocare i due lavoratori.

Più nello specifico, la Corte ha richiamato ampiamente la motivazione di Cass. n. 26607/2019, la quale, in fattispecie analoga a quella che ci occupa di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal somministratore in relazione a rapporto in cui trovava applicazione, come nel caso di specie, la peculiare procedura di cui all'art. 25 del CCNL del settore, aveva concluso che: "... il legittimo esercizio del potere di recesso da parte del somministratore nei confronti del dipendente a tempo indeterminato, per ragioni estranee alla sfera soggettiva, sarà subordinato alla dimostrazione della impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

professionalità originaria o acquisita del dipendente nonché dell'impossibilità di mantenere lo stesso in condizioni di ulteriore disponibilità (nella particolare struttura del rapporto di lavoro somministrato, la ricerca di altra occupazione ai fini dell'obbligo di repacehage finisce per coincidere con l'oggetto dell'adempimento contrattuale dell'agenzia nei confronti del dipendente)".

Quindi, ha considerato che nella specie <Adecco non ha tuttavia assolto all'onere di dimostrare appunto "l'impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente"; impossibilità che la stessa agenzia ha individuato, nella lettera di licenziamento, quale causa del proprio recesso>.

La Corte d'appello, inoltre, ha "innanzitutto escluso che il corretto espletamento della procedura contrattuale definita dall'art. 25 del CCNL APL sia di per sé sufficiente a far ritenere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e far ritenere assolto l'obbligo di repacehage", richiamando, ancora, altra parte motiva di Cass. n. 26607/2019 cit.

9. Va ora sottolineato che i ricorrenti, nel motivo in esame, non denunciano *errores in iudicando* ex art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c., né deducono l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ai sensi dell'art. 360, comma primo, n. 5), c.p.c.; neppure profilano anomalie motivazionali negli stretti limiti in cui esse possono essere attualmente fatte valere in sede di legittimità (v. più di recente il § 10.9. della motivazione di Cass., sez. un., 5.3.2024, n. 5792).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

Piuttosto, sostengono che: "La Corte territoriale ha commesso i seguenti errori procedurali, che rendono illegittima la sentenza.

In primo luogo, ha errato nel ritenere che i tre motivi potessero essere esaminati congiuntamente perché avvinati da connessione logica e giuridica.

In secondo luogo, dopo aver esaminato uno dei tre motivi, ha omesso di pronunciarsi sugli altri due motivi, erroneamente ritenendo che gli stessi fossero assorbiti.

In terzo luogo, ha erroneamente interpretato la domanda giudiziale affermando che la tutela richiesta dai lavoratori fosse solo di tipo indennitario, senza considerare che nel corso del giudizio di appello, è intervenuta la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, che imponeva di distinguere tra vizi che danno luogo alla reintegrazione e vizi che danno luogo alla sola tutela indennitaria" (così a pag. 26 del ricorso per cassazione).

10. La deduzione dei su trascritti errori procedurali, tuttavia, passa anzitutto attraverso un'incompleta considerazione del ragionamento decisorio dei giudici d'appello.

In particolare, l'esame congiunto dei tre motivi d'appello dei lavoratori è pienamente giustificato nella motivazione dell'impugnata sentenza.

Come si è visto, con il primo motivo di gravame essi lamentavano che "la cessazione del contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato (tra ADECCO e AMAZON) era da considerare presupposto indefettibile per la

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

c.d. messa in disponibilità dei due appellanti e per l'adozione del successivo licenziamento per giustificato motivo oggettivo", ma che "Adecco non aveva dimostrato che la somministrazione fosse cessata".

La Corte, invece, nel ripercorrere le quasi parallele ed analoghe vicende dei due lavoratori, aveva, tra l'altro, accertato che "SINGH LOVEDEEP ha lavorato presso l'utilizzatore AMAZON sino al 24.11.2020 quando, per iniziativa e volontà di AMAZON, l'assegnazione si è interrotta.

Il fatto che l'interruzione della missione sia dipesa da iniziativa e volontà di AMAZON è circostanza pacifica, pur non essendo pacifiche, e a ben vedere pur non essendo state nemmeno addotte, le ragioni di detta interruzione da parte di AMAZON (se soggettive, come sostenuto dai testi, piuttosto che organizzative)" (così a pag. 9 della sua sentenza).

Analogamente per l'altra lavoratrice, la Corte ha rilevato che: "BINI ha lavorato presso AMAZON sino al 31 marzo 2021, quando – anche in questo caso per iniziativa e volontà di Amazon, l'assegnazione si è interrotta" (così all'inizio di pag. 11).

Successivamente, ha "evidenziato che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento di SINGH non è stato individuato – correttamente – da Adecco nella cessazione della "missione Amazon", bensì nella impossibilità, al dicembre 2022, di ricollocare SINGH e di mantenerlo ulteriormente in disponibilità presso l'Agenzia (ciò dopo che dal giugno 2021 anche le ulteriori missioni reperite per SINGH erano cessate e senza che sia stata fornita adeguata prova del fatto che ADECCO abbia fatto tutto quanto possibile per

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

ricollocare il lavoratore dopo il giugno 2021)” (così tra la pag. 16 e quella 17 della sentenza).

Ha, infine, considerato “che nel caso di specie la collocazione dei due appellanti in disponibilità non è dipesa da una scelta di Adecco, bensì – pacificamente – dell’utente AMAZON (oltre che, per SINGH, per la scadenza delle successive missioni reperite da Adecco sino al giugno 2021)” (così a pag. 17).

10.1. Pertanto, è chiaro che la Corte d’appello, come il primo giudice sul punto (cfr. pag. 3 della sua sentenza), non ha annesso il benché minimo rilievo alle vicende del “contratto commerciale intercorrente tra Adecco e Amazon”.

E tanto perché, per entrambi i lavoratori, ha considerato che il giustificato motivo del loro licenziamento, allegato dalla datrice di lavoro, non fosse riferito alla cessazione di quel contratto commerciale di somministrazione, e neppure all’interruzione delle singole “missioni” degli stessi lavoratori presso Amazon (queste senz’altro accertate e considerate, ma per la Corte non cessate per le ragioni “soggettive” profilate nel secondo motivo d’appello); bensì ha ritenuto che tale giustificato motivo oggettivo fosse stato esposto dalla stessa agenzia di somministrazione, nelle lettere di licenziamento, quale impossibilità di reperire loro, “per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita” dagli stessi; sebbene per la Corte tanto non fosse stato compiutamente dimostrato in giudizio dalla datrice di lavoro (cfr. in particolare pagg. 15-16 dell’impugnata sentenza).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

10.2. E, alla stregua delle considerazioni che precedono, è parimenti chiaro che la Corte territoriale neppure implicitamente ha operato alcun assorbimento dei primi due motivi d'appello dei lavoratori, men che meno con una illogica dichiarazione di assorbimento, questa, in ipotesi, censurabile in sede di legittimità ai sensi dell'art. 112 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4), c.p.c. (v. Cass. n. 11459/2019).

11. Circa, poi, l'ulteriore addebito di erronea interpretazione della loro domanda giudiziale che pure i ricorrenti muovono ai giudici di secondo grado, giova anzitutto ricordare che, secondo un consolidato orientamento di questa Corte, nel giudizio di legittimità va tenuta distinta l'ipotesi in cui si lamenti l'omesso esame di una domanda da quella in cui si censuri l'interpretazione che ne ha dato il giudice del merito: nel primo caso, si verte in tema di violazione dell'art. 112 c.p.c., e si pone un problema di natura processuale, per la soluzione del quale questa Corte ha il potere e dovere di procedere all'esame diretto degli atti in modo da acquisire gli elementi di giudizio necessari ai fini della pronuncia richiesta, ferma la valutazione dell'ammissibilità del gravame di legittimità secondo i canonici parametri. Diversamente, nel secondo caso, poiché l'interpretazione della domanda e l'individuazione del suo contenuto integrano un tipico accertamento di fatto riservato, come tale, al giudice del merito, in sede di legittimità può solo essere effettuato, quando dedotto, il controllo della correttezza della motivazione che sorregge sul punto la decisione impugnata (così, tra le altre, Cass. n. 9688/2020; n. 11711/2020; n. 16253/2020; n. 28815/2020; n. 4991/2022).

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

11.1. Nella specie, tuttavia, come già notato, i ricorrenti non denunciano alcuna anomalia motivazionale in ordine all'interpretazione della loro "domanda giudiziale" oppure circa contenuto e finalità dei tre motivi d'appello formulati.

11.2. D'altronde, essi neanche propriamente denunciano un errore d'interpretazione, da parte della Corte territoriale, di loro domande o motivi di gravame in grado d'appello.

Invero, secondo quanto pure già evidenziato, non pongono in discussione che, pur essendo stata depositata e pubblicata la sent. n. 128/2024 della Corte costituzionale alcuni mesi prima dell'udienza di discussione in cui la causa fu decisa in grado d'appello, essi non avessero modificato le loro richieste che erano rimaste esplicitamente ancorate in via esclusiva alla tutela ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

Nondimeno, imputano alla Corte d'appello di non aver considerato appunto "che nel corso del giudizio di appello è intervenuta la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, che imponeva di distinguere tra vizi che danno luogo alla reintegrazione e vizi che danno luogo alla sola tutela indennitaria".

Orbene, a prescindere dal rilievo già svolto che i ricorrenti malintendono la portata dell'effettivo intervento della Corte costituzionale in detta sentenza (la declaratoria d'incostituzionalità ha riguardato esclusivamente l'art. 3, comma 2, d.lgs. cit. nei precisi limiti dianzi spiegati), i giudici di secondo grado, nell'ambito dell'*appellatum* e quindi del *devolutum*, non hanno comunque riscontrato nei licenziamenti intimati ai lavoratori vizi che potessero "dare luogo alla reintegrazione" dei due lavoratori.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

12. Non è affatto pertinente, infine, il richiamo dei ricorrenti a Cass., sez. lav., 11.3.2022, n. 8053, la quale aveva confermato l'indirizzo, secondo il quale, "ai sensi della L. 20 maggio n. 300, art. 18, comma 1, il giudice che accerta l'inefficacia o l'illegittimità del licenziamento deve ordinare la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, anche in mancanza di una esplicita domanda in tal senso del lavoratore licenziato, atteso che la reintegrazione – salvo il caso di espressa rinuncia ad essa – è compresa, come effetto tipico della tutela reale prevista dalla norma suddetta, nella domanda avente ad oggetto la declaratoria di illegittimità od inefficacia del recesso del datore di lavoro".

Tale decisione di legittimità, difatti, come ben esplicitato nella sua motivazione, atteneva a fattispecie in cui trovava ancora applicazione il testo dell'art. 18 l. n. 300/1970 anteriore alla novella di cui alla l. n. 92/2012, ma dopo la l. n. 108/1990, e nella quale la domanda del lavoratore diretta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento non specificava la concreta tutela (reintegratoria e/o risarcitoria) da ottenere.

Per contro, a partire dall'ora cit. l. n. 92/2012, dove ha incisivamente novellato l'art. 18 l. n. 300/1970, e poi a seguire con il d.lgs. n. 23/2015 (per i lavoratori assunti a partire dal 7 aprile 2015), come posto in luce dalla giurisprudenza costituzionale, oltre che di questa Corte di legittimità, il regime di tutela rispetto ai licenziamenti è caratterizzato da una notevole articolazione, se non frazionamento, e, anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che qui direttamente rileva, "segnato da significative modifiche del sistema rimediale, che hanno portato per esso ad un progressivo ridimensionamento nel

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

tempo della tutela reintegratoria" (così il § 5. di Corte cost. n. 128/2024).

Ergo, in tale ben diverso quadro normativo, seppure in parte progressivamente "razionalizzato" da plurimi interventi della Corte costituzionale e di questa Corte Suprema, non si può (più) prescindere dalla formulazione delle domande dei lavoratori circa la tutela da essi richiesta in tema di licenziamento.

Anzi una decisione del giudice che andasse a riconoscere al lavoratore una tutela reintegratoria, piena o c.d. attenuata, a fronte di domanda che solleciti una tutela solo indennitaria o risarcitoria, finirebbe con l'essere affetta da ultrapetizione ex art. 112 c.p.c.

E, nel caso di specie, come più volte evidenziato, i lavoratori istanti, non si erano limitati a chiedere l'illegittimità dei licenziamenti loro intimati, ma avevano specificato, e ribadito anche in secondo grado, che la tutela in proposito richiesta era quella di cui all'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

13. Parimenti, non riferibile al caso in esame è Cass., sez. lav., ord. 8.12.2024, n. 31505, che il P.G. ha richiamato nella propria requisitoria scritta.

Invero, tale decisione di legittimità anzitutto riguardava caso in cui il lavoratore, attinto da licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sin dall'inizio aveva chiesto di "ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna della società al risarcimento del danno".

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

Inoltre, come evidenziato nella motivazione di Cass. n. 31505/2024, in quel caso la sent. n. 128/2024 della Corte costituzionale era intervenuta dopo la sentenza dei giudici d'appello che non avevano "applicato la tutela reintegratoria di cui all'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23/2015 soltanto in virtù della formulazione della norma vigente al momento della loro decisione".

E per questo poté trovare accoglimento il motivo di ricorso per cassazione del lavoratore per la parte in cui reclamava appunto la tutela reintegratoria sin dall'inizio richiesta.

14. In definitiva, da nessun punto di vista la sentenza impugnata collide con il principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato di cui all'art. 112 c.p.c.

15. Parimenti infondato è il secondo motivo.

16. Giova premettere che, come già accennato, la Corte costituzionale, con la cit. sent. n. 194/2018, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, d.l. n. 87/2018, limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio".

Nonostante tale "espunzione" lo stesso Giudice costituzionale nella parte conclusiva della sent. n. 194/2018 ha precisato che: <Le "mensilità", cui ora fa riferimento l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 (n.d.r., vale a dire, dopo detta declaratoria di illegittimità costituzionale) sono da intendersi relative all'ultima retribuzione di riferimento per il

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

calcolo del TFR, così come si evince dal d.lgs. n. 23 del 2015 nel suo complesso, con riguardo alla commisurazione dei risarcimenti>.

17. Tanto specificato, la censura ora in esame non concerne il numero di mensilità riconosciute dalla Corte territoriale, né i criteri adottati per determinare tale numero (in ordine ai quali la Corte ha considerato le ulteriori indicazioni fornite dalla Corte costituzionale nella sent. n. 194/2018: v. pag. 18 della sua sentenza).

La doglianza, invece, riguarda esclusivamente il parametro dell'indennità di disponibilità adottato dalla Corte di merito per quantificare l'indennità risarcitoria, che i ricorrenti giudicano non rientrante nella nozione di "ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r."

17.1. In proposito, la Corte d'appello, disattendendo le deduzioni dei lavoratori, ha osservato: "Deve infatti considerarsi che nel caso di specie la collocazione dei due appellanti in disponibilità non è dipesa da una scelta di Adecco, bensì – pacificamente – dall'utilizzatrice AMAZON (oltre che, per SINGH, per la scadenza delle successive missioni reperite da Adecco sino al giugno 2021).

Deve quindi farsi applicazione del principio espresso da Cass. 8/01/2019, n. 181 che, in sede di valutazione della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un'agenzia di somministrazione, ha ritenuto corretta la parametrizzazione dell'indennità risarcitoria della L. n. 300 del 1970, ex art. 18, all'indennità di disponibilità (di natura retributiva) percepita dai lavoratori al momento del licenziamento, essendo stato accertato che,

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

anche in quella fattispecie, la collocazione dei lavoratori in disponibilità era avvenuta per fatto non imputabile all'agenzia di somministrazione (cfr. anche Cass. 11/11/2019, n. 29105, in motivazione)".

17.2. Ebbene, sono tutte prive di fondamento le osservazioni che i ricorrenti svolgono per sostenere che il richiamo da parte della Corte d'appello a Cass., sez. lav., sent. n. 181/2019 non fosse corretto.

In particolare, non è esatto che la Corte d'appello non abbia "valutato quali fossero le ragioni della interruzione della missione".

Al contrario, come si è già visto, la Corte distrettuale nel corso della propria motivazione ha reiteratamente messo in luce che l'interruzione delle rispettive "missioni" dei due lavoratori presso Amazon era ascrivibile esclusivamente ad Amazon", sia pure per ragioni non meglio accertate, e non ad una "scelta" di "Adecco", ed anzi ha accertato che per l'appunto l'esaurimento di quelle missioni fosse all'origine del collocamento in disponibilità dei due lavoratori.

Inoltre, contrariamente a quanto assumono i ricorrenti, Cass. n. 181/2019 aveva giudicato complessivamente infondato il terzo motivo dei lavoratori allora ricorrenti per cassazione (in cui si denunciavano anche ma non soltanto anomalie motivazionali), non solo per le ragioni riportate dagli attuali ricorrenti (v. pag. 32 del ricorso), ma perché questa Corte ha considerato: <che la Corte di appello, con giudizio di fatto, non idoneamente sindacato, ha accertato che i lavoratori, al momento del licenziamento, e da circa un anno, percepivano l'indennità di disponibilità, per fatto non

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

imputabile al datore di lavoro; i giudici hanno considerato che la funzione del risarcimento ex art. 18 della legge nr. 300 del 1970 è, sostanzialmente, quella di ripristinare lo *status quo ante*, attraverso la corresponsione al lavoratore di quanto (e non più di quanto) avrebbe percepito se non vi fosse stata l'estromissione, di fatto, dall'azienda (così identificando il contenuto concreto dell'obbligazione di pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18 cit. in ragione della effettiva situazione economica che il lavoratore aveva al momento del licenziamento illegittimo: Cass. in motivazione nr. 10307 del 2002).

Tale complessivo ragionamento è immune da errori di diritto e resiste alle critiche, nei termini in cui le stesse risultano mosse>.

Successivamente, Cass., sez. lav., sent. 11.11.2019, n. 29105, pure richiamata dalla Corte territoriale, ha specificato che: "In tema di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'ultima retribuzione globale di fatto, cui deve essere commisurata l'indennità risarcitoria in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dichiarato illegittimo, deve essere parametrata al tipo di danno subito dal lavoratore, "id est" la prosecuzione della missione presso l'utilizzatore, nel caso di indebita interruzione della stessa, ovvero la prosecuzione della disponibilità del lavoratore, nel caso in cui la cessazione del rapporto con l'utilizzatore non sia imputabile all'agenzia; ne consegue che il risarcimento corrisponderà, nel primo caso, alla retribuzione percepita presso l'utilizzatore, e, nel secondo caso, all'indennità di disponibilità percepita dal lavoratore al momento del licenziamento".

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

18. Ritiene il Collegio che la riferita impostazione, relativa all'indennità risarcitoria ex art. 18 (comma 4 o comma 5, secondo i casi) l. n. 300/1970, debba essere confermata anche rispetto a quella ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

Invero, l'art. 34, comma primo, secondo periodo, d.lgs. n. 81/2015, vigente ormai all'epoca dei rapporti di cui è causa, nell'ambito della "Disciplina dei rapporti di lavoro" in somministrazione a tempo indeterminato, ha previsto che: "Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali". Trattasi, peraltro, di disposizione riproduttiva di quella di cui al previgente art. 22, comma 3, primo periodo, d.lgs. n. 276/2003.

Pertanto, occorre concludere che detta indennità, la cui fonte è legale, ma che è determinabile nel *quantum* dalla contrattazione collettiva (salvo il limite su visto), abbia natura retributiva (non previdenziale/assistenziale o di ammortizzatore sociale), essendo volta a compensare appunto la persistente "disponibilità" del lavoratore assunto con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, "per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione"; il che costituisce un tratto peculiare del regime del lavoratore assunto con contratto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato.

Per ulteriore conseguenza, quando, come nella specie per entrambi i lavoratori, il licenziamento per giustificato motivo

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

oggettivo, poi dichiarato illegittimo, segua al collocamento in disponibilità indotto da cessazione di missione non imputabile al somministratore "l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", non può essere costituita dall'ultima retribuzione percepita in costanza di missione, ma è rappresentata da detta indennità di disponibilità.

19. I ricorrenti, in quanto soccombenti, devono essere condannati al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, e sono tenuti al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna i ricorrenti al pagamento in favore della controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per spese ed € 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CAP come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, 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 dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 27 gennaio 2026.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

La Presidente

Margherita Maria Leone

Il Consigliere estensore

Francesco Caso

Corte di Cassazione - copia non ufficiale