

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 1 giugno 2026 n. 17285

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere

Dott. BUCONI Maria Lavinia - Consigliere Rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 14331/2025 proposto da:

██████ rappresentato e difeso dall'Avv. ██████

- **ricorrente** -

contro

██████ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avvocato ██████

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 2/2025 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA pubblicata in data 09/01/2025 R.G.N. 434/2021;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/04/2026 dal Consigliere Dott. MARIA LAVINIA BUCONI;

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 ██████

udito l'Avvocato FA.PE. per delega verbale Avvocato ██████

FATTI DI CAUSA

1. ■■■■■ dipendente di ■■■■■ Spa, ha fruito del congedo obbligatorio quale padre lavoratore di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012 ed ha rassegnato le dimissioni entro l'anno di nascita della figlia, senza rispettare il termine di preavviso

All'atto della liquidazione in favore del lavoratore delle spettanze maturate, la società datrice di lavoro ha trattenuto l'indennità sostitutiva del preavviso, pari ad Euro 5.648,61 ed ha ottenuto dal Tribunale di Verona l'emissione di un decreto ingiuntivo per la residuale porzione di Euro 620,68.

■■■■■ ha proposto opposizione avverso il suddetto decreto ingiuntivo ed ha chiesto in via riconvenzionale la restituzione della somma che ■■■■■ Spa aveva trattenuto in busta paga.

Il Tribunale di Verona ha rigettato sia l'opposizione che la domanda riconvenzionale proposte dal ■■■■■ ed ha confermato il decreto ingiuntivo opposto.

2. La Corte di Appello di Venezia ha rigettato l'appello proposto da ■■■■■ avverso tale sentenza.

3. La Corte territoriale, richiamando un proprio specifico precedente, ha condiviso l'interpretazione dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001 operata dal primo giudice, evidenziando sul piano letterale che il comma 2 di tale disposizione menziona solo il congedo di paternità quale elemento per l'applicabilità del primo comma, e non invece il congedo obbligatorio di paternità, previsto in altro contesto normativo e con la differente finalità di promozione dell'impegno paterno nell'accudimento della prole, e richiama espressamente l'intero comma 1 (riferito alle ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore si dimettano durante il periodo in cui è rispettivamente previsto il divieto di licenziamento o è stato fruito il congedo di paternità entro un anno di età del figlio), senza distinzioni o limitazioni di sorta rispetto alle previsioni ivi contenute.

4. Il giudice di appello ha ravvisato la ratio di tale disposizione, in combinato disposto con l'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, nell'esigenza di rafforzare la tutela della genitorialità prevedendo in favore della madre e del padre che abbia fruito del congedo di paternità ex art. 28, il divieto di licenziamento, il diritto alle indennità previste in caso di licenziamento e l'esonero dal preavviso; ha evidenziato che l'esonero dal preavviso in favore del padre è stato condizionato alla fruizione del congedo di lunga durata, legislativamente introdotto e disciplinato proprio per l'accudimento del figlio in tenerissima età, che dimostra, nella valutazione del legislatore, lo svolgimento di un'attività pari a quella normalmente riservata alla lavoratrice madre; ha richiamato i principi espressi da Cass. n. 11676/2012.

5. Considerato che il congedo obbligatorio del padre lavoratore deve essere necessariamente fruito entro il quinto mese di età del bambino per due giorni al massimo, ha ritenuto illogica ed irragionevole la diversa interpretazione dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001 suggerita dall'appellante, evidenziando che il diritto all'esonero dal preavviso dovrebbe essere riconosciuto a seconda di un dato casuale e poco significativo.

6. A fronte del diverso orientamento espresso da pronunciamenti di merito successivi, non ha poi ritenuto dirimente la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 896 del 26.10.2020 (che aveva richiamato la

precedente disposizione INL n. 749/2020), secondo cui il padre lavoratore ha diritto unicamente all'esonero dal preavviso qualora non abbia beneficiato del congedo di paternità, avendo detta nota evidenziato che ai fini dell'esonero ha rilevanza il fatto che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore, di cui potrà essere informato anche all'atto della presentazione delle dimissioni, quando il lavoratore ne darà notizia per motivare il mancato rispetto del periodo di preavviso.

7. Ha osservato che in base all'interpretazione letterale dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001, letto in modo sistematico unitamente all'art. 54 del medesimo D.Lgs., l'esonero dal preavviso riguarda solo il lavoratore che ha goduto del congedo previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001, in quanto detto esonero è previsto in caso di dimissioni nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001, e dunque nel periodo in cui il lavoratore ha fruito del congedo di paternità disciplinato dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001.

8. Ha poi ribadito che il comma 2 dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001 richiama l'intero comma 1 del medesimo articolo, circoscrivendone esplicitamente l'ambito di applicazione al lavoratore che è stato costretto ad usufruire del congedo di paternità (previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, nel lessico del medesimo decreto), ed ha individuato le ragioni logiche della norma nella necessità di assicurare una tutela rafforzata al padre costretto a sostituirsi alla madre in caso di morte, grave infermità o abbandono della medesima, ovvero in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

9. Avverso tale sentenza [REDACTED] ha proposto per cassazione sulla base di due motivi, illustrati da memoria.

10. [REDACTED] Spa ha resistito con controricorso.

11. La Procura Generale ha depositato requisitoria scritta e ha concluso per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorso denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 12 delle preleggi e dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001.

Addebita alla Corte territoriale di avere ingiustamente e discriminatoriamente ristretto l'esenzione dal preavviso del padre lavoratore alle ipotesi in cui abbia fruito del congedo di paternità, che non si configurano come l'esercizio di una facoltà, ma di un dovere, nel caso in cui la madre sia totalmente assente per morte, grave infermità, abbandono del figlio o affidamento del figlio al padre.

Critica la sentenza impugnata per non avere richiamato alcuna norma costituzionale a suffragio dell'interpretazione costituzionalmente orientata, nonostante gli elementi di riflessione forniti dal lavoratore (l'immutato tenore letterale del comma 2 dell'art. 55 dal 2001 ad oggi, nonostante la modifica del comma 1 ad opera del D.Lgs. n. 80/2015 che ha aggiunto il riferimento all'esenzione dal preavviso nel periodo in cui l'art. 54 prevede il divieto di licenziamento ed il riferimento contenuto nel secondo comma alla "disposizione" di cui al comma 1).

Richiama il Vademecum pubblicato dal Ministero del Lavoro nel mese di agosto 2015, secondo cui con le novità introdotte con il D.Lgs. n. 80/2015, era rimasta ferma l'esenzione dal preavviso in caso di dimissioni volontarie del genitore durante il primo anno di vita del bambino; evidenzia che le modifiche al D.Lgs. n. 151/2001 sono intervenute con norma di derivazione governativa, nella cui stesura il Dicastero aveva avuto un ruolo centrale, ed aveva successivamente ribadito tale interpretazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che aveva poi reso pubblica la nota n. 896/2020, portata all'attenzione del giudice di appello.

Lamenta che tali atti interpretativi sono stati ignorati o ritenuti irrilevanti nei gradi di merito, né la Corte territoriale aveva indagato sugli obiettivi che il legislatore del 2015 si era prefissato in attuazione della legge delega.

Sostiene che l'interpretazione dell'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 fornita dalla Corte territoriale crea un'immotivata disparità tra i genitori, nega i diritti della famiglia interferendo con le libere scelte di vita dei genitori, e crea un ulteriore ostacolo alla genitorialità, costringendo il padre ad attendere la scadenza del preavviso qualora desideri istruire ed educare il figlio (pena un addebito in denaro), in violazione degli artt. degli artt. 23 e 24 della Carta Europea dei diritti fondamentali, nonché degli artt. 3, 29, 30 e 31 Cost., degli artt. 1 e 23 D.Lgs. n. 198/2006 e del D.Lgs. n. 105/2022, di attuazione della Direttiva n. 1158/2019 contenente "disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare".

Richiama la sentenza della Corte costituzionale n. 385/2005, nonché sentenze di merito di segno contrario del Tribunale di Venezia, del Tribunale di Roma e della Corte di Appello di Milano, precisando che Cass. n. 11676/2012 si è pronunciata su una fattispecie diversa, riguardante le indennità previste in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento.

2. Il motivo è infondato.

Le parti hanno concordemente prospettato che Gr.Gi. si è dimesso nel 2018, entro un anno dalla nascita del figlio.

L'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001, nel testo riformato dal D.Lgs. n. 80/2015, applicabile ratione temporis prevede: "1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal

servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

Il riferimento alla "disposizione di cui al comma 1" riguarda senz'altro il comma 1 nel suo complesso; in quanto unico, tale comma costituisce una disposizione, che per effetto delle suddette modifiche riguarda il diritto della lavoratrice madre alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e l'esonero dal preavviso della lavoratrice e al lavoratore che si dimettono nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001.

La ratio dell'esonero dal preavviso dei genitori che si dimettono nel primo anno di vita del bambino, in cui vige il divieto di licenziamento, va ravvisata nell'esigenza di assicurare una tutela rafforzata alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che abbia fruito del congedo previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Nella versione precedente la norma, riformata dall'art. 4, comma sedicesimo, della legge n. 92/2012, prevedeva infatti:

"1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso".

Non vi è stato alcun arretramento delle tutele ad opera del D.Lgs. n. 80/2015, che spostando all'interno del comma 1 la disposizione precedentemente contenuta nel comma 5 del medesimo articolo ha chiarito il dubbio interpretativo sorto con la novella del 2012 riguardo alle "dimissioni di cui al presente articolo", per la previsione di un diverso arco temporale delle dimissioni nel primo e nel quarto comma (arco temporale invece coincidente nel testo originario della norma).

Nel testo originario, la norma prevedeva infatti:

"1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso".

Nella vigenza del testo originario dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001, questa Corte ha chiarito che l'estensione delle tutele previste per il caso di licenziamento in periodo di fruizione del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino anche al padre lavoratore, per il caso di dimissione volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, è condizionata alla fruizione del congedo di paternità, non potendo altrimenti il datore di lavoro, che normalmente non conosce la situazione familiare del dipendente se non a seguito della fruizione del congedo, in contrasto con il principio della certezza dei rapporti giuridici, accettare le dimissioni del lavoratore senza cautelativamente disporre la convalida dinanzi al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. (Cass. Sez. L., 11/07/2012, n. 11676).

Si è in particolare evidenziato che risulterebbe priva di coordinamento con le norme che hanno previsto il divieto di licenziamento e disciplinato le dimissioni volontarie del lavoratore padre (art. 54, comma 7, ed art. 55, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 151/2001) la previsione della necessità di convalida delle dimissioni del lavoratore a prescindere dalla fruizione del congedo da parte del predetto, prevista dalle precedenti disposizioni dello stesso testo unico, o a prescindere dalla conoscenza, da parte del datore, della nascita del figlio del proprio dipendente.

Si è inoltre osservato che ove la disposizione venisse letta nel suo stretto tenore letterale, senza completarne la portata precettiva attraverso il criterio ermeneutico del significato alla stessa attribuibile in base all'intenzione del legislatore, sarebbe anche in contrasto con il principio della certezza dei rapporti giuridici precludendo al datore di lavoro di accettare le dimissioni del lavoratore senza cautelativamente disporre la convalida dinanzi al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, non potendo in alcun modo conoscere la situazione familiare del primo.

È stata dunque esclusa la parificabilità della situazione del padre lavoratore a quella della lavoratrice, per la quale la conoscibilità dello stato di gravidanza è necessaria ai fini della fruizione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Si è pertanto affermata la necessità di interpretare la norma in questione in stretta correlazione con le previsioni di cui alle precedenti disposizioni normative o, quanto meno, in modo costituzionalmente orientato, in funzione

della evidenziata esigenza probatoria, il cui onere, evidentemente, non può che ricadere sul lavoratore che intenda far valere le invalidità delle dimissioni non convalidate nei modi di legge.

La previsione relativa all'esonero dall'obbligo di preavviso da parte della lavoratrice o del lavoratore in caso di dimissioni è stato ritenuto ulteriore elemento a conforto del carattere assoluto della presunzione di non spontaneità delle dimissioni rassegnate nel periodo di divieto, poiché denota l'intenzione del legislatore di tutelare in modo ancora più netto il lavoratore che si trovi in un periodo di particolare disagio rispetto alla prosecuzione della precedente occupazione lavorativa (Cass. n. 4919/2014).

Alla luce di tali principi, deve pertanto ritenersi che anche la disposizione (precedentemente contenuta nel comma 5 dell'art. 55 D.Lgs. n. 165/2001) secondo cui nel caso di dimissioni di cui al medesimo articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, va interpretata in modo costituzionalmente orientato, in funzione della evidenziata esigenza di provare la conoscenza, da parte del datore di lavoro, della nascita del figlio del proprio dipendente, il cui onere, evidentemente, non può che ricadere sul lavoratore che intenda far valere le invalidità delle dimissioni non convalidate nei modi di legge.

Né può ritenersi che tale interpretazione costituisca violazione del principio di uguaglianza in generale e del principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi in particolare, essendo discriminatoria l'assenza di tutela che si realizza qualora, in presenza di una identica situazione e di un medesimo evento, alcuni soggetti si vedono privati di provvidenze invece riconosciute ad altri che si trovano nelle medesime condizioni.

Non sussiste la denunciata discriminazione, in quanto l'art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 colloca sullo stesso piano la lavoratrice madre e il lavoratore padre che abbia fruito del congedo previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001 (in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre), sul presupposto dell'identità di condizioni.

L'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001 è stato dunque oggetto di una mera ricognizione normativa da parte del D.Lgs. n. 80/2015, nel pieno rispetto della delega contenuta nella legge n. 183/2014, ed in particolare del principio e criterio direttivo di cui all'art. 1, comma 9 lett. g) della stessa legge (la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese).

L'art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2001 è stato successivamente modificato dall'art. 2 lett. r) del D.Lgs. n. 105/2022, di attuazione della Direttiva n. 1158/2019 nel senso che segue: "In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli artt. 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5."

Le tutele previste dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 sono state dunque ampliate da tale disposizione, con l'estensione del divieto di licenziamento anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni previsto dall'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001; per effetto di tale ampliamento anche la tutela prevista dall'art. 55 comma 2, risulta ampliata, dato il riferimento ivi contenuto alla disposizione del comma 1, che a sua volta si riferisce al "periodo in cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento".

Tuttavia le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022, di attuazione della Direttiva n. 1158/2019 non sono applicabili *ratione temporis* al presente giudizio, avendo il lavoratore presentato le sue dimissioni nell'anno 2018.

Né può avere alcun rilievo la violazione di interpretazioni contenute in Vademecum ministeriali e note dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro; la sentenza impugnata non ha comunque ignorato la nota n. 896/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro né la disposizione n. 749/2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro dalla medesima richiamata, ma ha dato atto della rilevanza attribuita da tali atti alla conoscenza del datore di lavoro della situazione familiare del lavoratore.

La Corte territoriale, avendo ritenuto che il padre lavoratore dimissionario nel 2018 fosse tenuto a preavviso, in quanto aveva fruito del solo congedo obbligatorio, ha dunque correttamente interpretato l'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001.

3. Con il secondo motivo il ricorso denuncia omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio.

Evidenzia che tra le parti era pacifica la conoscenza della paternità del Gr.Gi. e della data in cui era avvenuta.

Richiama la documentazione prodotta unitamente al ricorso monitorio (richiesta del congedo obbligatorio in data 16.1.2018 da parte del Gr.Gi. in cui era indicata la data del parto).

4. Il motivo è inammissibile, dal momento che siamo al cospetto di una "doppia conforme" e che la decisione della Corte d'Appello non risulta in alcun modo essersi distaccata dal ragionamento del giudice di primo grado, né parte ricorrente ha indicato le ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. Sez. L - Sentenza n. 20994 del 06/08/2019; Cass. Sez. 1 - Sentenza n. 26774 del 22/12/2016; Cass. Sez. 2, Sentenza n. 5528 del 10/03/2014).

5. Il ricorso va pertanto rigettato.

6. La novità della questione giustifica la compensazione delle spese del giudizio di legittimità.

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

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di legittimità;

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 del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, del 21 aprile 2026.

Depositato in Cancelleria l'1 giugno 2026.