

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 20 marzo 2026 n. 6644

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere

Dott. PICCONE Valeria - Relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 13252-2025 proposto da

■■■■ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati

■■■■■

- ricorrente -

contro

■■■■■ rappresentato e difeso dall'avvocato ■■■■■

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 5/2025 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 04/03/2025
R.G.N. 872/2024;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24/02/2026 dal Consigliere Dott.
VALERIA PICCONE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che
ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato ■■■■■ per delega verbale avvocato ■■■■■

udito l'avvocato ■■■■■ per delega verbale avvocato ■■■■■

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 5 del 2025, la Corte d'Appello di Milano ha respinto l'impugnazione proposta da WE. Spa, confermando la decisione del locale Tribunale che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato in data 1 febbraio 2022 al dirigente Ga.Gi.

Il Giudice di primo grado, ritenuta l'applicabilità della legge italiana al rapporto di lavoro, nonostante la prestazione fosse resa in territorio rumeno, aveva condannato la società al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (Euro 122.638,32) e dell'indennità supplementare ex art. 19 CCNL Dirigenti Aziende Industriali (Euro 204.397,20). Il medesimo giudice aveva rigettato la domanda riconvenzionale di WE. volta all'accertamento dell'indebita sottrazione da parte del dirigente di somme pari a circa 197.000,00 euro.

2. La Corte territoriale, nel confermare la decisione gravata, ha ritenuto in primo luogo che il rapporto di lavoro presentasse un collegamento più stretto con l'Italia ai sensi dell'art. 8, par. 4, del Regolamento Roma I e che dovesse essere, quindi, dalla legislazione italiana regolato. Quanto al merito della contestazione disciplinare, relativa a fatti di corruzione avvenuti in Romania tra il 2009 e il 2015, la Corte ha ritenuto la stessa tardiva. Ha confermato, infine, il rigetto della riconvenzionale per difetto di prova circa l'effettiva sottrazione di denaro a beneficio del dirigente.

3. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso WE. Spa affidandolo a tre motivi.

Ha resistito con controricorso Ga.Gi.

Entrambe le parti hanno presentato memorie.

Il Procuratore Generale ha rassegnato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si deduce la violazione degli artt. 3 e ss. della Convenzione di Roma del 1980 e dell'art. 8 del Regolamento Roma I.

Sostiene parte ricorrente che la Corte territoriale avrebbe erroneamente individuato nella legge italiana la normativa regolatrice del rapporto, nonostante la clausola contrattuale di rinvio alla legge del paese di lavoro (Romania).

Il motivo è infondato.

Il riferimento normativo primario è rappresentato dall'art. 8 del Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), che disciplina i contratti individuali di lavoro.

A mente di tale disposizione, "1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in

virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro.

Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.

3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore".

Il paragrafo 4, nondimeno, introduce una clausola di salvaguardia se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto presenta un collegamento più stretto con un paese diverso, si applica la legge di quest'ultimo.

2. Questa Corte (Cfr., sul punto, Cass. n. 30416 del 2019) aveva già avuto modo di confrontarsi con la normativa, sovrapponibile a quella del successivo Regolamento, dettata dalla Convenzione di Bruxelles, in consonanza con la giurisprudenza della Corte di giustizia che aveva fissato con chiarezza i principi che presiedono all'applicazione di questa disposizione.

Al riguardo va rilevato come i Giudici di Lussemburgo abbiano osservato che si deve innanzitutto ricordare che l'articolo 6 della Convenzione di Roma fissa norme di diritto internazionale privato speciali relative al contratto individuale di lavoro che derogano a quelle di carattere generale di cui agli articoli 3 e 4 della Convenzione medesima, riguardanti rispettivamente la libertà di scelta della legge applicabile e i criteri di determinazione di quest'ultima in mancanza di una scelta siffatta (v., in tal senso, sentenze del 15.3.2011, Koeksch, C-29/10, Racc. pag. 1-1595, punto 34, e del 15.12.2011, Voogsgeerd, C-384/10, Racc. pag. 1-13275, punto 24). Giova evidenziare, al riguardo, che l'articolo 6, paragrafo 1, di detta Convenzione - e, come si è visto, il successivo Regolamento, applicabile alla fattispecie *ratione temporis* - prevede che la scelta della legge applicabile al contratto di lavoro ad opera delle parti non possa portare a privare il lavoratore delle garanzie previste dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di una scelta siffatta. Nondimeno, l'articolo 6, paragrafo 2, della Convenzione di Roma sancisce, dal canto suo, i criteri di collegamento specifici che consentono di determinare la *lex contractus*, in mancanza di scelta ad opera delle parti (sentenza Voogsgeerd, cit., punto 25); negli stessi termini opera il richiamato art. 8.

Tali criteri sono, in primo luogo, quello del Paese in cui il lavoratore "compie abitualmente il suo lavoro", e, in subordine, in mancanza di un siffatto luogo, quello in cui si trova la "sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore", (sentenza Voogsgeerd, cit., punto 26). Inoltre, secondo l'ultimo capoverso del già menzionato paragrafo 2 dell'art. 6 della Convenzione (e, per ciò che qui interessa, la clausola di salvaguardia di cui al paragrafo 4 dell'art. 8 del Regolamento), questi due criteri di

collegamento non sono applicabili qualora dall'insieme delle circostanze emerga che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro Paese, nel qual caso è applicabile la legge di tale diverso Paese (sentenza Voogsgeerd, cit., punto 27).

Secondo la Corte di giustizia, come risulta dallo spirito e dalla lettera della normativa in questione, il giudice deve, in un primo tempo, procedere alla determinazione della legge applicabile sulla base dei criteri di collegamento specifici di cui al paragrafo 2, rispettivamente lettera a) e lettera b), di tale articolo, i quali rispondono alla generale esigenza di prevedibilità della legge e quindi di certezza del diritto nelle relazioni contrattuali (v., per analogia, sentenza del 6.10.2009, /CL, C-133/08, Racc. pag. 1-9687, punto 62). Tuttavia, qualora risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro Paese, spetta al giudice nazionale escludere i criteri di collegamento di cui all'articolo 6, paragrafo 2, lettere a) e b), della Convenzione di Roma (e, quindi, dei paragrafi 2 e 3 del Regolamento) e applicare la legge di tale diverso Paese.

Risulta infatti dalla giurisprudenza della Corte che il giudice può prendere in considerazione ulteriori elementi del rapporto di lavoro, ove appaia che quelli riguardanti l'uno o l'altro dei due criteri di collegamento, sanciti dall'articolo 6, paragrafo 2, della Convenzione di Roma, inducono a ritenere che il contratto presenti un collegamento più stretto con uno Stato diverso da quello risultante dall'applicazione dei criteri di cui all'articolo 6, paragrafo 2, rispettivamente lettera a) e lettera b), di tale Convenzione (v., in tal senso, sentenza Vogneerd, cit., punto 51).

Tale interpretazione è stata confermata dalla Corte di giustizia anche successivamente all'introduzione della nuova disposizione sulle norme di diritto internazionale privato relative ai contratti individuali di lavoro, introdotta dal Regolamento Roma I.

Infatti, come detto, in forza dell'articolo 8, paragrafo 4, di tale Regolamento, se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un Paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3 di tale articolo, si applica la legge di tale diverso Paese (v., per analogia, sentenza Koeksch, cit., punto 46; v. sentenza Schlecker, C-64/12, 12.9.2013).

3. Orbene, come correttamente ritenuto dalla Corte territoriale, l'interpretazione della norma deve essere guidata dal principio del *favor laboratoris*, come indicato nel considerando 23 del Regolamento, al fine di proteggere la parte socio-economicamente più debole.

Per determinare il "collegamento più stretto", la Corte di Giustizia, nella già richiamata sentenza 12 settembre 2013, causa C-64/12 (Schlecker), ha ulteriormente definito i criteri che superano il dato puramente territoriale della prestazione.

Ha osservato, al riguardo che "Qualora un lavoratore compia abitualmente il suo lavoro in esecuzione del contratto per lungo tempo e senza interruzione nello stesso paese, il giudice può escludere la legge applicabile in tale paese qualora dall'insieme delle circostanze risulti che sussiste un collegamento più stretto tra detto contratto e un altro paese" (par. 34).

Ha precisato, quindi, che il giudice nazionale, per determinare tale collegamento, deve prendere in considerazione una pluralità di elementi di fatto "Tra gli elementi significativi che suggeriscono siffatto collegamento con un paese, occorre in particolare prendere in considerazione il paese in cui il lavoratore versa le imposte e le tasse sui redditi della sua attività, nonché quello in cui egli è iscritto

al sistema di previdenza sociale e ai diversi regimi pensionistici, di assicurazione malattia e di invalidità. Inoltre, il giudice nazionale deve altresì tenere conto dell'insieme delle circostanze del procedimento, quali, segnatamente, i parametri presi in considerazione per stabilire la retribuzione e le altre condizioni di lavoro" (par. 41).

Sul punto si è di recente pronunciata questa Corte (cfr., Cass. n. 26173 del 2025) affermando che, ai fini dell'individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro, l'art. 8 del reg. CE n. 593 del 2008 prevede che esso sia regolato dalla legge dello Stato membro con il quale presenta il collegamento più stretto, il che, secondo la giurisprudenza della CGUE, impone al giudice nazionale di valutare, ai fini della protezione del lavoratore quale parte più debole, l'insieme delle circostanze che caratterizzano il rapporto di lavoro, evidenziando quelle che risultano maggiormente significative, quali ad esempio il luogo di lavoro effettivo, il paese in cui il lavoratore versa le imposte e le tasse sui redditi della sua attività, nonché quello in cui egli è iscritto al sistema di previdenza sociale e ai diversi regimi pensionistici, di assicurazione contro la malattia e l'invalidità, i parametri presi in considerazione per stabilire la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

4. Nel caso in esame, sebbene la prestazione sia stata resa in Romania e il contratto richiamasse residualmente la legge rumena per quanto dallo stesso non espressamente previsto, la Corte d'Appello ha correttamente individuato una prevalenza significativa di indici di collegamento con l'ordinamento italiano ed in particolare a) lingua e sede - il contratto è stato redatto in lingua italiana e l'assunzione iniziale è avvenuta in Italia; b) previdenza e assistenza - nelle buste paga risultano trattenute per istituti tipici italiani quali PREVINDAI e FASI, e i contributi obbligatori venivano versati in Italia in conformità ai regolamenti CEE; c) trattamento dati - vi è un rinvio esplicito al D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy italiano); d) parametri retributivi il contratto richiama istituti propri della legislazione italiana come il TFR (Legge n. 297/1982), la tredicesima mensilità e le ferie; e) valuta - la retribuzione era pattuita ed erogata in Euro e non in Leu rumeni; f) potere direttivo e risolutorio il licenziamento è stato intimato dalla sede legale italiana di WE. e le buste paga recavano l'intestazione delle sedi italiane della società.

5. Consegue a quanto rilevato che l'accertamento del collegamento più stretto con l'Italia ha comportato, a parere della Corte, l'applicazione della normativa italiana sulle tutele contro il licenziamento illegittimo come norma di applicazione necessaria o comunque imperativa.

Va precisato, in merito, che, secondo l'art. 35 del Regolamento Roma I, il lavoratore non può essere privato della protezione accordatagli da disposizioni a cui non è permesso derogare convenzionalmente.

Ha ritenuto al riguardo la Corte che la clausola contrattuale (art. 20) che limitava l'indennizzo per licenziamento ingiustificato a un massimo di 5 mensilità non potesse essere applicata alla specie, nella quale, invece, ha ritenuto applicabile la disciplina contenuta nel CCNL.

Secondo quanto evidenziato dalla Corte, tale clausola offre una tutela inferiore rispetto a quella garantita dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali, che deve essere applicato integralmente in quanto

recepito di fatto dalla società attraverso la condotta concludente dei versamenti previdenziali integrativi (V. parag. seguente).

Conclusivamente, deve ritenersi corretta la conclusione cui è pervenuto il giudice di secondo grado, secondo il medesimo iter decisorio seguito dal Tribunale, condivisa dal PG, a mente della quale, la volontà delle parti di rinviare - in via residuale - alla legge rumena recede di fronte all'evidenza di un rapporto che, per natura, gestione e garanzie, è rimasto costantemente ancorato all'ordinamento italiano.

6.La seconda censura denuncia la violazione e/o falsa applicazione del CCNL Dirigenti Industria.

La ricorrente deduce al riguardo che il giudice di secondo grado, nel ritenere applicabile alla specie la normativa giuslavoristica italiana, abbia, poi, errato nel ritenere, altresì, applicabile al dirigente, sebbene sfornita di efficacia erga omnes, la disciplina di cui al CCNL Dirigenti Industria.

Il motivo non può trovare accoglimento.

Giova rilevare, al riguardo, come la Corte territoriale abbia ritenuto applicabile alla specie il CCNL Dirigenti Industria non in considerazione di una ritenuta valenza erga omnes dello stesso ma sulla scorta del recepimento, in fatto, materiale della disciplina, manifestatosi attraverso l'applicazione di istituti quali il PREVINDAI e il FASI e il richiamo a parametri retributivi tipici del CCNL di categoria alla luce delle buste paga versate in atti.

Tale accertamento, di fatto, è insindacabile in sede di legittimità.

Va, d'altro canto, rilevato che gli Statuti dei richiamati Fondi impongono che i contributi relativi vengano versati dalle società che applicano il CCNL Dirigenti aziende Industriali al personale Dirigente.

Deve, infine, evidenziarsi come non risulti impugnato in sede d'appello lo specifico capo della sentenza di primo grado in cui il Giudice aveva affermato "L'applicabilità al rapporto di cui è causa del CCNL Dirigenti Aziende Industriali non è, inoltre, in alcun modo contestata da parte della convenuta" (Cfr., sul punto, pag. 7 cpv. sentenza Tribunale n. 1113/2024).

Invero, l'applicazione di fatto al rapporto di lavoro considerato del CCNL Dirigenti Aziende Industriali, oltre ad essere circostanza non contestata da parte della società, è stata accertata, appunto, in fatto, nella decisione di primo grado e non ha formato oggetto di impugnazione in appello, talché deve reputarsi non più censurabile in sede di legittimità.

7.Con il terzo motivo la società lamenta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., l'omesso esame di un fatto decisivo circa la mancata informativa del dirigente sui procedimenti penali, nonché, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione degli artt. 2679, 2728 e 2729 c.p.c.

Il motivo è inammissibile.

Va preliminarmente rilevata l'inammissibilità della mescolanza di mezzi d'impugnazione eterogenei ex art. 360, comma 1, n. 3 e n. 5, c.p.c., non essendo consentito demandare al giudice di legittimità il compito di isolare e riqualificare le censure del ricorrente (Cfr., Cass. n. 3397 del 2024).

Quanto al vizio di cui al n. 5 dell'art. 360 c.p.c. (testo post D.L. n. 83/2012), esso postula l'omesso esame di un "fatto storico-naturalistico" decisivo e discusso, non assimilabile a mere "questioni" o "argomentazioni" (Cass. n. 2268/2022; Cass. Sez. Un. n. 8053/2014). Il vizio è escluso se il fatto è stato comunque preso in considerazione, pur senza una disamina analitica di tutte le risultanze probatorie (Cass. Sez. Un. n. 34476/2019).

Occorre, poi, evidenziare l'operatività *ratione temporis* della cosiddetta "doppia conforme" ex art. 348-ter, commi 4 e 5, c.p.c., che preclude la deducibilità del vizio di cui al n. 5 qualora la sentenza d'appello confermi la decisione di primo grado ricostruendo il fatto nei medesimi termini (Cass. n. 4223/2016; Cass. n. 23021/2014). Tale preclusione sussiste anche in presenza di argomenti ulteriori o rafforzativi spesi dal giudice d'appello, purché l'iter logico-argomentativo sui fatti principali resti coincidente (Cass. n. 7724/2022), restando il sindacato limitato al solo "minimo costituzionale" della motivazione (Cass. Sez. Un. n. 8053/2014).

Giova, infine, evidenziare, con riguardo alla violazione del procedimento probatorio, che una questione di violazione e falsa applicazione delle norme che vi presiedono non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo allorché si alleggi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte d'ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960).

Nella specie, la Corte, alla luce delle testimonianze acquisite nel giudizio di primo grado e della documentazione prodotta, ha ritenuto che i tre procedimenti penali indicati nella lettera di contestazione, nei quali è stata coinvolta As. Spa, avessero ad oggetto fatti di corruzione e traffico di influenze illecite in merito ad appalti pubblici vinti da As. in Romania fra il 2009 ed il 2015 (vedi lettera di contestazione disciplinare). Ha aggiunto che la stampa rumena, fin dal gennaio 2018, aveva pubblicato numerosi articoli riguardanti il pagamento di tangenti nell'ambito dell'appalto dei lavori per lo sviluppo e l'ammodernamento dell'aeroporto internazionale di Bucarest - Otopeni vinto dal Gruppo As. (doc 15 fascicolo di I grado di parte ricorrente), che As. già dal novembre 2020 era assoggettata al controllo di Wu. e quest'ultima nel mese di agosto 2021 aveva acquisito il ramo di attività di As..

Secondo la Corte, pertanto, almeno da tale data si poteva ritenere che la società ricorrente fosse a conoscenza dei procedimenti penali nei quali la società italiana era coinvolta.

Sulla base delle vicende societarie così ricostruite e non contestate in atti, quindi, il giudice di merito ha ritenuto che la contestazione mossa solo a gennaio 2022 dovesse ritenersi non tempestiva, al di là della eventuale fondatezza delle negligenze ascritte e tale valutazione deve ritenersi sottratta al sindacato di legittimità.

Deve concludersi che parte ricorrente, nel formulare le proprie censure mediante ricorso per cassazione, non si è conformata a quanto statuito dal Supremo Collegio in ordine alla apparente deduzione di vizi ex artt. 360 co. 1 nn.3 e 5 e, cioè, che non può trovare accoglimento il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (cfr., SU n. 34476 del 2019).

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.

P.Q.M.

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 10.000,00 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.

Così deciso in Roma il 24 febbraio 2026.

Depositato in Cancelleria il 20 marzo 2026.