

**AULA 'A'**



Oggetto

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sig.ri Magistrati:

Dott. FABRIZIA GARRI - Presidente -  
Dott. MARIA CASOLA - Consigliere-  
Dott. ANTONELLA FILOMENA SARRACINO -Rel. Consigliere-  
Dott. RICCARDO ROSETTI - Consigliere -  
Dott. ALESSANDRO GNANI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 22281-2025 proposto da:

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, in  
persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato  
e difeso dagli avvocati SERGIO PREDEN, LIDIA CARCAVALLO,  
GIUSEPPINA GIANNICO, ANTONELLA PATTERI;

**- ricorrente -**

**contro**

rappresentata e difesa dagli avvocati  
MARCELLO FLORIS, ANDREA ZINCONE;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 349/2025 della CORTE D'APPELLO di  
MILANO, depositata il 05/05/2025 R.G.N. 1216/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del  
13/05/2026 dal Consigliere Dott. ANTONELLA FILOMENA  
SARRACINO;

**CIGS**  
**autorizzata per**  
**il datore**  
**distaccante -**  
**Collocamento**  
**in CIGS del**  
**lavoratore**  
**distaccato -**  
**Ammissibilità.**

**R.G.N.22281/2025**

Cron.

Rep.

Ud 13/05/2026

CC

**2026**

**2356**





L'Inps rappresenta che l'accesso al pensionamento anticipato postula necessariamente che la lavoratrice sia regolarmente stata ammessa alla CIGS ex art. 35 della l. n. 416 cit., sicché nega il diritto alla fruizione di detto trattamento, in capo alla   
facendo ella parte del personale della società in distacco.

Con richiamo al decreto del Direttore generale del Ministero del lavoro del 13.1.2012 n. 63737, insiste ancora che la lavoratrice non fosse impegnata presso l'unità produttiva della s.p.a. di Milano, essendo, per converso, in distacco presso s.p.a. sin dal 1.6.2011.

Conclusivamente afferma che la lavoratrice, in considerazioni delle osservazioni innanzi svolte, non era addetta all'unità produttiva interessata dalla sospensione.

Argomenta ancora che va in ogni caso escluso che il provvedimento con il quale la s.p.a. colloca la dipendente in CIGS costituisca revoca del disposto distacco per fatti concludenti, legittimando, quindi, il ricorso alla cassa integrazione, tanto perché la sussistenza dei presupposti per la collocazione in cassa va verificata con riguardo alla situazione occupazionale e produttiva esistente al momento in cui l'imprenditore richiede di accedere, per le unità produttive interessate, ai benefici dell'intervento.

Né argomenti per la spettanza della CIGS ai lavoratori in distacco possono trarsi dagli accordi sindacali, irrilevante altresì l'accertata carenza di condotte fraudolente.

1.1. Al fine di esaminare la questione qui sottoposta, occorre effettuare alcune premesse.

Il distacco privatistico, ex art. 30 d.lgs. n. 276 del 2003, è lo strumento che il datore di lavoro (distaccante) utilizza per soddisfare un proprio interesse,



ponendo temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario).

Ne consegue, che il rapporto di lavoro resta in carico al distaccante, che rimane responsabile del pagamento di retribuzione e contributi (ex art. 30 comma 2 cit.).

1.2. Tanto premesso, è incontroverso che detto è lo strumento giuridico utilizzato nel caso di specie dal datore - distaccante per allocare la                      a lavorare presso il distaccatario.

Del pari è ormai fuor di discussione, stanti gli accertamenti effettuati in fase di merito (si veda la sentenza impugnata pag. 5 e ss.), che nel disporre il distacco non sia stata commessa alcuna attività fraudolenta, in quanto la dipendente, effettivamente, eseguendo gli ordini del proprio datore distaccante, prestava servizio presso il distaccatario.

Sulla base dell'interpretazione degli accordi collettivi e dei provvedimenti citati ed esaminati in sentenza, con valutazione di merito qui non più sindacabile, la Corte territoriale ha inoltre accertato che la                      faceva parte della platea dei dipendenti coinvolti nella procedura (cfr. pag. 9 in fondo e pag. 10 della sentenza).

1.3. L'impossibilità di ritornare sull'affermazione di fatto di cui innanzi (la ricomprensione della dipendente tra i soggetti coinvolti nella procedura) delimita la censura ad esaminarsi - tutte le altre doglianze inammissibili, ridondando in richieste di valutazione di merito - alla sola questione della compatibilità o meno -a monte- tra il distacco e la collocazione in CIGS.

1.4. Ebbene, ritiene il Collegio, che, fermi i limiti esterni (nello specifico i limiti numerici dei lavoratori da sottoporre a CIGS, come individuati nel provvedimento di autorizzazione alla integrazione salariale), esclusa la fraudolenza dell'operazione, il datore di lavoro ben possa, esercitando prerogative e libertà a



lui riconosciute ex art. 41 Cost., individuare, nel rispetto degli accordi collettivi raggiunti, quali attività e quali lavoratori sospendere, fra di essi ricompresi anche quelli in distacco.

Supporta l'affermazione innanzi compiuta la natura del distacco, istituto che non determina alcuna novazione soggettiva del rapporto di lavoro: il prestatore resta dipendente del distaccante, il quale conserva la titolarità del rapporto, il potere disciplinare e soprattutto, come già anticipato, gli obblighi retributivi e contributivi.

Il distaccatario esercita il potere direttivo, ma solo nei limiti in cui è funzionale all'esecuzione della prestazione e naturalmente con riguardo al periodo temporale in cui il lavoratore effettua la prestazione presso di lui.

In tal senso è costante la giurisprudenza di questa Corte, secondo cui il distacco costituisce una mera "modificazione delle modalità di esecuzione della prestazione", senza alterazione del vincolo contrattuale originario (cfr. Cass. n. 17748/2004, che, sebbene riferito ad un diverso ambiente normativo, esprime principi generali; ma anche Cass. n. 9694/2009 e Cass. n. 26138/2013 e giurisprudenza ivi citata e successiva).

Si è in presenza, insomma, di una dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione, dissociazione consentita, però, soltanto a condizione che continui ad operare, sul piano funzionale, la causa del contratto di lavoro in corso con il distaccante, nel senso che il distacco realizza uno specifico interesse imprenditoriale che consente di qualificare il distacco medesimo quale atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, così determinando una mera modifica - a carattere non definitivo - delle modalità di esecuzione della prestazione



lavorativa (Cass. n. 9694/2009, ma anche più di recente Cass. <sup>Numero sezionale 2356/2026</sup>

n. 10051/2023).

Del resto questa Corte, anche di recente, sul punto ha ribadito che i requisiti essenziali dell'istituto restano l'interesse del distaccante e la temporaneità, la cui assenza comporta illegittimità del distacco (cfr. Cass. n. 18959/2004; Cass. 10051/2023; Cass. n. 10396/2023).

1.5. Se il rapporto resta in capo al distaccante, è coerente che sia quest'ultimo il soggetto legittimato a esercitare i poteri di gestione delle sospensioni dal lavoro, inclusa la collocazione in CIGS, vieppiù restando egli obbligato al pagamento di retribuzione e contribuzione.

La cassa integrazione straordinaria, infatti, incide sul rapporto obbligatorio tra datore-distaccante e lavoratore, sicché resta irrilevante – per le ragioni innanzi esposte – che la prestazione, per il periodo temporale immediatamente antecedente alla CIGS, sia stata eseguita presso il distaccatario.

Del resto, durante la CIGS si verifica una sospensione o riduzione dell'obbligo lavorativo, che presuppone necessariamente il potere organizzativo del datore-distaccante titolare del rapporto, potere che nel distacco non si trasferisce mai integralmente, come già detto, al distaccatario.

Sul piano sistematico, poi, negare tale facoltà determinerebbe un'irragionevole frattura tra titolarità del rapporto e strumenti di gestione della crisi d'impresa, impedendo al distaccante di utilizzare un ammortizzatore sociale rispetto a lavoratori che continuano a gravare sul suo assetto economico e contributivo, tale ultima considerazione essendo – pare al Collegio – dirimente.

Il distacco, insomma, è un fenomeno organizzativo del tutto "interno" all'impresa e che realizza una "dissociazione



funzionale” tra titolarità del rapporto e utilizzazione della prestazione, senza effetti traslativi del contratto, sicché il distaccante conserva integralmente il ruolo datoriale, anche nelle vicende patologiche del rapporto.

Ne consegue che, ove l’impresa distaccante sia ammessa alla CIGS e il lavoratore rientri nel perimetro soggettivo della procedura, com’è incontestatamente nel caso di specie, nessuna incompatibilità normativa impedisce il suo collocamento in integrazione salariale, anche se al momento risulti operare presso il distaccatario.

Né può sostenersi che in caso di distacco del dipendente manchi il presupposto causale e funzionale dell’integrazione salariale, cioè il venir meno del nesso tra sospensione/riduzione dell’attività produttiva del datore beneficiario e la posizione lavorativa del dipendente distaccato, tanto non solo perché il lavoratore distaccato - continua a gravare economicamente sul distaccante - ed è fuorisciuto dall’attività di impresa per soddisfare proprio un interesse del distaccante, ma anche perché, come si è rimarcato, il distacco è atto organizzativo dell’impresa che lo dispone che determina solo una mera modifica - a carattere non definitivo - delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

Confortano le conclusioni innanzi raggiunte, in ragione della ritenuta assenza di preclusioni normative alla compatibilità tra CIGS e distacco, anche le conclusioni rassegnate dalla Procura Generale che ha chiesto il rigetto del ricorso.

A tanto va solo brevemente aggiunto che restano su altro piano, invece, le questioni del rispetto dei principi di non discriminazione, di correttezza nei criteri di scelta e di coerenza con il programma di riorganizzazione o crisi che non attengono al rapporto qui in rilievo tra datore ed ente previdenziale.



In assenza di frode, quindi, il datore di lavoro distaccante può collocare in cassa integrazione anche il dipendente in distacco. Conclusivamente il motivo va rigettato.

Numero registro generale 22281/2025  
Numero sezionale 2356/2026  
Numero di raccolta generale 17966/2026  
Data pubblicazione 04/06/2026

2. Con la seconda censura è lamentata, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione dell'art. 21 *nonies* della l. n. 241 del 1990 e dell'art. 52 l. n. 88 del 1989.

L'INPS denuncia l'erroneità della sentenza nella parte in cui ha affermato che la revoca della pensione anticipata giammai avrebbe potuto essere disposta nel caso qui all'attenzione, stante il disposto normativo dell'art. 21 *nonies* cit., perché la fattispecie resta invece regolata dalla speciale disposizione di cui alla l. n. 88 del 1989, sicché, a differenza di quanto asserito dalla Corte territoriale, non vi è alcun termine entro il quale l'istituto possa operare la revoca della prestazione pensionistica, salvo naturalmente l'eventuale prescrizione del diritto alla restituzione dei ratei già erogati.

3. Con il terzo ed ultimo motivo, infine, è censurata la violazione e falsa applicazione dell'art. 1 *bis* del d.l. n. 108 del 2002, conv. con modif. dalla l. n. 172 del 2002.

L'ente previdenziale lamenta ancora l'erroneità della sentenza impugnata nella parte in cui afferma che la lavoratrice ha diritto alla prestazione pensionistica in virtù del citato art. 1-*bis*, tanto perché il dato testuale di detta disposizione, norma eccezionale, si riferisce esclusivamente all'ipotesi della revoca in autotutela del provvedimento ministeriale di concessione della CIGS, laddove, nella specie, nessuna revoca ministeriale è stata adottata, essendo in discussione, invece, la corretta individuazione dei lavoratori aventi diritto al beneficio e – per quanto qui in rilievo – la mancanza del diritto (perché distaccata) della pensionata.



3.1. Il secondo ed il terzo motivo possono essere trattati congiuntamente.

Numero registro generale 22281/2025  
Numero sezionale 2356/2026  
Numero di raccolta generale 17966/2026  
Data pubblicazione 04/06/2026

Entrambi, infatti, presuppongono la fondatezza del primo motivo e tendono ad attaccare le ulteriori affermazioni della sentenza impugnata a sostegno della decisione.

Ne consegue che rigettata la prima censura, il secondo ed il terzo motivo restano irrilevanti e dunque sono inammissibili.

4. Conclusivamente il ricorso va rigettato.

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

6. Ai sensi dell'art. 13 comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, se dovuto, da parte della parte ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso art. 13.

### **PQM**

La Corte rigetta il ricorso e condanna l'INPS al pagamento delle spese di lite in favore di \_\_\_\_\_, liquidate in euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre 200,00 per esborsi ed accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, se dovuto, da parte della parte ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso art. 13.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 13.5.2026.

**La Presidente**

*Fabrizia Garri*



Numero registro generale 22281/2025

Numero sezionale 2356/2026

Numero di raccolta generale 17966/2026

Data pubblicazione 04/06/2026

