

Licenziamento illegittimo e contribuzione previdenziale nella riforma del mercato del lavoro del 2012

Pietro Capurso*

1. Premessa. – 2. Lo stato dell'arte su licenziamento e contribuzione previdenziale prima della legge 28 giugno 2012, n. 92. - 3. Profili contributivi del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. – 4. Inadempimento contributivo e sanzioni civili. – 5. L'*aliunde perceptum* contributivo. – 6. Aspetti contributivi dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva con risoluzione del contratto di lavoro - 7. Questioni di diritto processuale. – 8. Rinuncia alla reintegrazione e contribuzione previdenziale.

1. *Premessa.* – Com'è noto, la legge 28 giugno 2012, n. 92, di riforma del mercato del lavoro, apporta importanti modificazioni alla disciplina dei licenziamenti di cui all'art. 18 Stat. Lav., e ridisegna l'intero reticolato dei profili sanzionatori del licenziamento illegittimo. E' la stessa rubrica dell'art. 18, che abbandona l'inequivocabile "*Reintegrazione nel posto di lavoro*" per accogliere il ben più sfumato "*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*", ad annunciare il cambiamento, che si realizza nella dismissione della sanzione unica della reintegrazione nel posto di lavoro, in favore di una graduazione della tutela del lavoratore modulata sul diverso disvalore attribuibile al comportamento illegittimo del datore di lavoro.

Scompare quindi, anche per le imprese con più di quindici dipendenti, la sanzione unica della reintegrazione per tutte le fattispecie di licenziamento illegittimo, sostituita da una stratificazione dell'apparato sanzionatorio su quattro livelli: a) la reintegrazione con risarcimento integrale (art. 18, commi 1, 2 e 3); b) la reintegrazione con risarcimento attenuato o ridotto (comma 4); c) la tutela indennitaria (comma 5); d) la tutela indennitaria ridotta (comma 6). Scompare anche, per venire al tema più specifico

* Le riflessioni contenute nello scritto rappresentano esclusivamente le opinioni dell'autore.

oggetto di questo scritto, il regime contributivo unitario in forza del quale, con la sentenza che dichiara illegittimo il licenziamento, il giudice condanna il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali fino al giorno dell'effettiva reintegrazione, sicché diverse saranno le conseguenze anche sul versante previdenziale.

2. *Lo stato dell'arte su licenziamento illegittimo e contribuzione prima della legge 28 giugno 2012, n. 92.* – Il problema di come la pronuncia di illegittimità del licenziamento influenzi i rapporti giuridici previdenziali, sia contributivo che assicurativo, si era posto all'indomani dell'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, malgrado il (anzi, a causa del) silenzio dell'art. 18 su tali aspetti. Il vuoto normativo consentiva anzi un'impostazione orientata sulla nozione di retribuzione imponibile, che portava alla negazione dell'assoggettabilità a contribuzione, stante la pacifica esclusione delle somme erogate a titolo di risarcimento del danno nel regime dell'art. 12 della legge 153 del 1969. Al pregiudizio arrecato al lavoratore per il vuoto sulla posizione assicurativa poneva però rimedio, confermando un orientamento già affermato in giurisprudenza,¹ la Corte Costituzionale che, con una pronuncia che continua ancora oggi a essere la bussola per orientarsi nella materia, precisava che gli obblighi contributivi sono funzione non dell'erogazione dell'indennità risarcitoria ma dell'inidoneità del licenziamento illegittimo a interrompere il rapporto assicurativo.² La crisi di funzionalità del rapporto di lavoro opera solo *de facto*, e non *de iure*, e siccome la contribuzione previdenziale deve essere calcolata sul dovuto, il silenzio della norma consente di affermare – sulla scorta dei principi generali – che il datore di lavoro è tenuto a regolarizzare la posizione assicurativa del lavoratore illegittimamente licenziato.

Simmetricamente, la giurisprudenza escludeva qualsiasi obbligo contributivo per l'indennità risarcitoria dovuta dal datore di lavoro per il licenziamento illegittimo rientrante nella tutela obbligatoria, fatta eccezione per il licenziamento inefficace o nullo per illiceità del motivo. In assenza dell'ordine di reintegrazione, infatti, il licenziamento determina la cessazione del rapporto di lavoro, sicché la statuita obbligazione dell'ex datore di lavoro di corrispondere la somma liquidata dal giudice a titolo esclusivamente risarcitorio è solo occasionata e non trova la sua causa nell'ormai cessato rapporto di lavoro.³

Con la riforma del 1990 (legge 11 maggio 1990, n. 108) il legislatore coglie l'occasione per adeguare il dato normativo alla pronuncia della Consulta, e introduce, al nuovo comma 3, l'espressa previsione di condanna del datore di lavoro al versamento dei contributi dal licenziamento all'effettiva reintegrazione. Secondo molti studiosi questa novella avrebbe definitivamente risolto ogni problema ma le cose non vanno così, perché – una volta stabilito l'obbligo contributivo – si acuisce un aspro contrasto giurisprudenziale sul criterio di determinazione dell'obbligazione, connesso all'affermazione in giurisprudenza del principio in forza del quale il risarcimento del danno in favore del lavoratore licenziato deve essere commisurato - per la parte eccedente la misura legale minima - all'ammontare delle retribuzioni perdute, ma può essere aumentato se il lavoratore provi di aver sofferto un danno maggiore oppure diminuito qualora il datore di lavoro dimostri la percezione di altri redditi generati da una nuova occupazione o la colpevole astensione del creditore da comportamenti idonei ad evitare l'aggravamento del danno. Il contrasto tra la tesi secondo cui la condanna al pagamento dei contributi previdenziali deve essere determinata facendo riferimento alle mensilità retributive oggetto della condanna risarcitoria, poiché a essa accessoria, e l'orientamento che prescinde ai fini contributivi dall'effettivo danno, è infine composto dalla Corte di Cassazione, a sezioni unite, che accoglie quest'ultima posizione e, in ossequio al principio di autonomia del rapporto contributivo, afferma che l'obbligazione contributiva deve essere calcolata sulle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato licenziato, anche se non coincidenti con la quantificazione del danno operata dal giudice in applicazione dei criteri fissati dall'art. 18 Stat. Lav.⁴

Possiamo ora passare all'esame della riforma del 2012.

3. Profili contributivi del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. – Come già detto in premessa, motivo principale della riforma è l'abbandono del modello unico di tutela fondato sulla reintegrazione nel posto di lavoro, poiché sono molte le forme di licenziamento illegittimo la cui conseguenza è un mero ristoro economico, variabile tra dodici e ventiquattro mesi dell'ultima retribuzione globale di fatto, nel caso di indennità piena, e tra sei e dodici mensilità, nella ipotesi di indennità ridotta. Per le fattispecie più gravi, invece, la legge n. 92 del 2012 conferma il modello di tutela del lavoratore articolato sulla condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro,

nonché – per l’aspetto che qui maggiormente rileva – sulla condanna al versamento dei contributi previdenziali. Per quanto attiene ai profili previdenziali, le modifiche riguardano soprattutto l’introduzione di un’articolata disciplina dell’area intermedia della reintegrazione con risarcimento attenuato.

Prima di entrare in argomento è però interessante notare la singolare tecnica legislativa, perché, come stiamo per vedere, pur nella consapevolezza dell’esistenza di divergenti posizioni teoriche su alcune questioni – in particolare sull’incidenza di altri versamenti a titolo di contributi e sul regime delle sanzioni civili –, il legislatore propone un nuovo assetto normativo in cui esse, ancorché tra loro incompatibili, coesistono, perché la linea di demarcazione (cioè, ora, il motivo del licenziamento) è posta su una scala di valori differente. Con l’evidente obiettivo di differenziare i due regimi, e alleviare la posizione del datore di lavoro che abbia disposto il licenziamento illegittimo in mancanza di giustificato motivo o giusta causa, ovvero laddove il fatto contestato non sussista o comunque rientri tra le condotte punibili con sanzioni conservative - fattispecie ritenute di minore disvalore rispetto alle ipotesi di licenziamento discriminatorio di cui al precedente comma 2 - il legislatore del 2012 prevede infatti una riduzione del costo previdenziale del licenziamento illegittimo realizzata mediante l’esonero dall’obbligo di corrispondere le sanzioni civili connesse all’inadempimento e l’introduzione di un particolare meccanismo di *aliunde perceptum* tutto interno al rapporto contributivo.

A queste modifiche sono dedicati i prossimi due paragrafi.

4. *Inadempimento contributivo e sanzioni civili.* – Ai sensi del terzo periodo dell’art. 18, comma 4, come novellato dall’art. 1, comma 42, della legge n. 92 del 2012, nei casi di reintegrazione con risarcimento attenuato il versamento dei contributi previdenziali è maggiorato degli interessi legali, senza l’aggravio di quelle sanzioni civili che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale, costituiscono una conseguenza automatica dell’inadempimento o del ritardo, in funzione di rafforzamento dell’obbligazione contributiva e di predeterminazione legale della misura del danno subito dall’Istituto previdenziale.

C’è da supporre che nella redazione del testo il legislatore abbia subito l’influenza di una recente pronuncia della Corte di Cassazione, secondo la quale il

datore di lavoro che reintegri il lavoratore illegittimamente licenziato non è tenuto al pagamento in favore dell'Ente previdenziale delle sanzioni civili in aggiunta ai contributi, perché l'obbligo contributivo non può sorgere alla sua scadenza naturale per inesistenza del rapporto di lavoro cui è indissolubilmente legato, e quindi sorge con l'ordine di reintegrazione.⁵ Si tratta tuttavia di pronuncia isolata, alla quale la stessa Suprema Corte ha in seguito affermato di non poter dare seguito, atteso che la sentenza di pronuncia dell'illegittimità del licenziamento ha natura costitutiva a effetti retroattivi, sicché i contributi previdenziali sono da considerarsi dovuti, anche ai fini della valutazione del ritardo nell'adempimento, fin dal momento in cui sono riconosciute al lavoratore le spettanze economiche.⁶ Non può dunque rinvenirsi alcuna impossibilità temporanea di adempiere, né alcuna sospensione del rapporto contributivo, che invece necessita di una qui del tutto inesistente volontà comune delle parti di sospendere il rapporto di lavoro.

La nuova norma, pertanto, perde il suo fondamento teorico, ed emerge, quale unica giustificazione, quella, metagiuridica, di alleggerire l'onere a carico del datore di lavoro.⁷

Deve però essere rimarcato che proprio l'espressa disposizione di esenzione per le fattispecie di reintegrazione attenuata di cui al comma 4 consente di affermare che le sanzioni civili sono certamente dovute nella diversa ipotesi di reintegrazione con risarcimento integrale, per le quali il legislatore nulla dispone. Le stesse saranno calcolate, di regola, nella misura prevista dall'art. 116 della legge n. 388 del 2000 per l'ipotesi più grave di evasione contributiva, perché il credito dell'Istituto previdenziale non è evincibile dalla documentazione di provenienza del soggetto obbligato, e questo fa presumere l'esistenza della volontà del datore di lavoro di occultare l'esistenza del presupposto di legge al fine di non versare i contributi. Non si possono però escludere casi di mera omissione, qualora si tratti di illecito non imputabile al datore di lavoro, o comunque questi provi l'assenza di dolo.

Alla contribuzione dovuta, maggiorata delle sanzioni civili o solo degli interessi di legge, si aggiunge poi l'obbligo per il datore di lavoro di versare all'Istituto previdenziale la quota a carico del lavoratore, posto che il diritto alla trattenuta viene meno nel caso in cui il datore di lavoro abbia omissso il versamento dei contributi all'ente previdenziale entro il termine stabilito.

5. *L'aliunde perceptum contributivo*. – Riprendendo quanto detto in precedenza, sappiamo che Cass. Ss. Uu. 5 luglio 2007, n. 15143 sancisce la sostanziale indifferenza – ai fini della quantificazione dell'obbligazione contributiva – della determinazione dell'indennità risarcitoria. Questo principio resta pienamente valido anche dopo la riforma, ma lo svolgimento di altra attività di lavoro incide sulla specifica componente del danno assicurativo mediante l'individuazione di un diverso *aliunde perceptum contributivo*, costruito attraverso il recupero di una antica problematica finora trascurata. Prescindendo dai criteri di determinazione dell'indennità risarcitoria, attenta dottrina,⁸ e un'isolata pronuncia della Corte di Cassazione,⁹ avevano in effetti rilevato i possibili effetti distorsivi connessi al rischio di duplicazione della contribuzione derivante dalla ricostruzione della posizione assicurativa a seguito di illegittimo licenziamento nei casi in cui il lavoratore avesse svolto altra prestazione di lavoro nello stesso periodo, concludendo che il datore di lavoro dovesse versare la sola eventuale integrazione residuale della contribuzione rispetto a quanto accreditato in favore del lavoratore per effetto di altra attività soggetta a contribuzione.

Ai sensi del comma 4, terzo e quarto periodo, del nuovo art. 18, il datore di lavoro, nei soli casi di reintegrazione con risarcimento attenuato, “è condannato al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, (...) per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre prestazioni lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro”.

Occorre sottolineare la netta distinzione tra la disciplina dell'*aliunde perceptum e percipiendum* che incide sull'indennità che il giudice assegna al lavoratore quale risarcimento per il danno subito, e quella dell'*aliunde perceptum contributivo*, che incide sul credito dell'Istituto previdenziale: In primo luogo (a) per la determinazione dell'obbligo contributivo nei casi di reintegrazione con risarcimento attenuato non opera il tetto delle dodici mensilità di retribuzione, perché la regolarizzazione contributiva è sempre dovuta per l'intero periodo. Inoltre, (b) l'indennità risarcitoria subisce la

detrazione dell'*aliunde perceptum* retributivo, che comunque non comprende le somme percepite a titolo di prestazioni previdenziali, nel caso di risarcimento integrale, cui si aggiunge la detrazione dell'*aliunde percipiendum* nell'ipotesi di reintegrazione con risarcimento attenuato, mentre con riguardo agli obblighi contributivi l'unica detrazione si ha nel caso di reintegrazione con risarcimento attenuato, e limitatamente all'*aliunde perceptum*. Infine, (c) l'obbligazione contributiva dovrà essere calcolata sulla retribuzione dovuta, e quindi compresi tutti gli incrementi che sarebbero maturati nel periodo intermedio per effetto della dinamica retributiva, collettiva o individuale, perché il singolare, e criticato, riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto è riservato alla sola indennità risarcitoria.

Numerosi, comunque, i problemi interpretativi che il nuovo meccanismo pone.

Innanzitutto non è chiaro se in materia di *aliunde perceptum* contributivo la detrazione sia automatica, oppure, come ritengo, analogamente a quanto affermato in tema di *aliunde perceptum* retributivo, involga un accertamento in punto di fatto, volto a escludere dalla deducibilità l'eventuale contribuzione versata a seguito di attività compatibili con la contestuale prosecuzione del rapporto di lavoro interrotto dal licenziamento.

Inoltre se il minuendo - pari alla contribuzione previdenziale commisurata alle retribuzioni virtualmente dovute dal licenziamento alla reintegrazione -, nonostante la discutibile dizione della legge, è chiaro, l'individuazione delle somme da portare in detrazione è più problematica, perché il riferimento alla contribuzione "*accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative*" esclude che possa essere dedotta l'eventuale contribuzione volontaria versata dal lavoratore, ma lascia il dubbio se si tratti della contribuzione effettivamente versata (come io credo), di quella dovuta e riconosciuta in forza del principio di automaticità delle prestazioni di cui all'art. 2116 cod. civ., oppure di quella comunque dovuta, anche nei casi di inapplicabilità dell'automaticità.

Infine la descritta operazione, agevole nel caso in cui il lavoratore abbia svolto nel periodo intermedio attività di lavoro subordinato, con conseguente versamento contributivo nella stessa gestione dell'assicurazione generale obbligatoria, risulta ben più complessa nella ipotesi in cui la contribuzione sia stata versata in altre gestioni assicurative. In tali casi opera il quarto periodo del comma 4, secondo cui l'imputazione

dei contributi è d'ufficio, sicché non necessita, come di regola, della volontà del lavoratore assicurato di accedervi, ed è effettuata, sembra di capire, anche in deroga alle norme speciali che talvolta richiedono per la ricongiunzione la sussistenza di particolari requisiti assicurativi.

Siccome poi *in cauda venenum*, probabilmente i maggiori problemi deriveranno dall'ultima, enigmatica, locuzione: al datore di lavoro sono addebitati i costi dell'operazione. Di quali costi si parla? Forse, e il fatto che l'onere sia previsto solo in caso di trasferimento tra gestioni diverse mi sembra confermare l'ipotesi, si tratta del modello di finanziamento – che prende a riferimento l'importo della riserva matematica calcolata in base ai criteri e alle tabelle di cui all'art. 13 della legge 1338 del 1962 - che la legge n. 29 del 1979 richiede per le ricongiunzioni richieste da chi faccia valere periodi di assicurazione nelle gestioni speciali per i lavoratori autonomi.

Infine, resta il comma 2, secondo cui nella diversa ipotesi di reintegrazione con risarcimento integrale il datore di lavoro è condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, la cui asciuttezza non può che essere interpretata nel senso che l'obbligazione contributiva è dovuta per l'intero periodo e senza alcuna detrazione, dando così luogo a eventuale duplicità di iscrizione, con le implicazioni connesse alla ricomposizione della posizione assicurativa.

6. *Aspetti contributivi dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva con risoluzione del contratto di lavoro.* – La legge tace sulle conseguenze previdenziali del provvedimento giudiziale che, ai sensi del nuovo art. 18, commi 5 e 6, condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, e questo silenzio è stato interpretato dalla dottrina come espressivo della volontà del legislatore di escludere qualsiasi obbligo contributivo, anche perché l'indennità in parola viene espressamente qualificata come onnicomprensiva, e quindi satisfattiva anche del danno previdenziale.¹⁰

Alla luce della giurisprudenza sopra riportata, sul collegamento tra continuità del vincolo e sussistenza dell'obbligazione contributiva, l'argomento decisivo sta in questo, che il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, ancorché illegittimo. Il percorso logico - fondato sull'interruzione del rapporto di lavoro e conseguentemente degli obblighi retributivi e contributivi – è dunque identico a quello seguito dalla giurisprudenza per negare l'imponibilità

contributiva delle somme corrisposte dal datore di lavoro nei casi di licenziamento illegittimo nell'ambito della tutela obbligatoria, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966.

Esclusa dunque la possibilità di ritenere imponibile la retribuzione astrattamente dovuta, è però possibile ipotizzare, con la opportuna cautela, l'assoggettabilità a contribuzione della stessa indennità risarcitoria quantificata dal giudice, alla stregua dell'estensione della nozione di retribuzione imponibile realizzata con l'art. 6 del d. lgs. n. 314 del 1997, che ha sostituito il nesso di dipendenza dal rapporto di lavoro dell'erogazione economica, di cui alla previgente formulazione dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969, con il meno intenso nesso di relazione con il rapporto di lavoro.

7. *Questioni di diritto processuale.* - Sul versante degli effetti processuali, la dottrina, all'epoca della precedente riforma del 1990 - nel manifestare preoccupazione per la possibilità che le implicazioni contributive potessero configurare un'ipotesi di litisconsorzio necessario con l'ente previdenziale, con il conseguente appesantimento che questo avrebbe portato ad un rito la cui celerità era, allora come ora, avvertita come necessaria -, si interrogava se la sentenza dovesse necessariamente contenere il capo sugli effetti contributivi e se potesse essere riconosciuta in capo al lavoratore la legittimazione processuale a far valere un diritto al versamento dei contributi di cui è creditore l'ente previdenziale. Dopo la riforma del 2012 i termini del confronto sono sostanzialmente gli stessi.

Con riguardo al primo quesito, credo che la norma debba comunque essere coordinata con il principio della corrispondenza tra chiesto e pronunciato, sicché la locuzione "il datore è condannato" presuppone una specifica domanda. In questo senso mi sembra di interpretare – per logica di contrarietà – la giurisprudenza che ha ritenuto la domanda del lavoratore come comprensiva della parte contributiva, in mancanza di espressioni chiare e univoche della volontà di rinunciare a essa. Ovviamente il mancato esercizio da parte del lavoratore non impedisce all'ente previdenziale di far valere autonomamente il proprio diritto di credito.

La seconda questione deve invece essere inquadrata nell'alveo del più ampio tema della tutela del diritto del lavoratore all'integrità contributiva. Ormai da tempo la giurisprudenza ha avuto modo di precisare che con l'instaurazione del rapporto di

lavoro sorge, in favore del lavoratore e verso il datore di lavoro, il diritto all'adempimento degli obblighi assicurativi, che è un vero e proprio diritto soggettivo al regolare versamento dei contributi previdenziali, perché la posizione assicurativa, pur strumentale per l'accesso alle prestazioni pensionistiche, costituisce un bene suscettibile di lesione e di tutela giuridica. Quest'ultima può essere realizzata mediante azione giudiziaria svolta dal lavoratore direttamente nei confronti del proprio datore di lavoro, per ottenere la condanna dello stesso alla regolarizzazione della posizione assicurativa, e non si configura un'ipotesi di litisconsorzio necessario con l'ente previdenziale.

Ovviamente la determinazione del credito contributivo, nei casi di reintegrazione con risarcimento attenuato, è complicata dal meccanismo di detrazione dell'*aliunde perceptum* contributivo, che deve necessariamente essere verificato nel contraddittorio con l'ente previdenziale, ma credo si possa ipotizzare anche una sentenza di mero accertamento del diritto alla ricostruzione della posizione assicurativa (anche senza la partecipazione al giudizio dell'ente), cui faccia seguito una fase amministrativa di determinazione del *quantum*, che però – nel caso di contrasto – dovrebbe sfociare in un giudizio con litisconsorzio necessario, analogamente a quanto di recente affermato in materia di costituzione della rendita vitalizia.

8. *Rinuncia alla reintegrazione e contribuzione previdenziale.* - La partecipazione o meno al giudizio dell'ente previdenziale rileva anche sotto il diverso profilo – molto delicato, anche perché in materia la giurisprudenza è instabile – dell'incidenza, nei rapporti previdenziali, della soluzione concordata della controversia.

E' evidente la centralità che assume, in tale ambito, la facoltà riconosciuta al lavoratore, di chiedere – in sostituzione della reintegrazione, e fermo restando il diritto al risarcimento del danno – un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che il nuovo art. 18 precisa non essere assoggettabile a contribuzione, in tal modo adeguando la norma alla giurisprudenza e alla prassi amministrativa. L'esercizio dell'opzione comporta tuttavia, per espressa disposizione di legge, la continuazione del rapporto di lavoro dal licenziamento fino alla richiesta dell'indennità, che determina la risoluzione del rapporto, sicché il datore di lavoro dovrà versare la contribuzione sulla retribuzione astrattamente dovuta, anche se solo fino a questa data, e non più fino al pagamento dell'indennità, come finora ritenuto dalla

giurisprudenza prevalente. Per lo stesso motivo, inoltre, l'obbligazione contributiva si protrarrà fino al trentesimo giorno successivo all'invito del datore di lavoro nel caso, regolato dall'ultimo periodo del comma 4, in cui entro questo termine il lavoratore non riprenda servizio senza richiedere l'indennità sostitutiva.

Se la contribuzione previdenziale, nei casi di licenziamento illegittimo, è dovuta fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, in forza dell'argomento secondo cui il recesso datoriale non interrompe il rapporto di lavoro, deve infine ritenersi dovuta anche nei casi di impossibilità della reintegrazione determinata dall'intervenuta cessazione dell'attività dell'impresa, oppure di transazione tra datore di lavoro e lavoratore, perché in questo caso è quest'ultimo negozio a estinguere il rapporto di lavoro. L'inidoneità della transazione tra datore e lavoratore a spiegare effetti riflessi nell'azione con cui l'ente previdenziale fa valere il credito contributivo consente infatti di affermare che nei casi in cui vi sia stato un accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento, poiché il rapporto prosegue anche in assenza di effettive prestazioni lavorative, il datore di lavoro è tenuto a pagare i contributi previdenziali fino alla reintegra del lavoratore, oppure della transazione estintiva del rapporto, che sia intervenuta dopo la sentenza, comunque essa sia stata qualificata in sede transattiva e fino all'ammontare corrispondente alla misura della retribuzione dovuta in base al contratto di lavoro.

¹ Cass. 28 maggio 1976, n. 1927.

² Corte Cost. 14 gennaio 1986, n. 7.

³ Cass. 25 febbraio 1993, n. 2288.

⁴ Cass., sez. un., 5 luglio 2007, n. 15143.

⁵ Cass. 1 aprile 2009, n. 7934.

⁶ Cass. 13 gennaio 2012, n. 402.

⁷ C. Cester, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 547, e in <http://csdle.lex.unict.it>

⁸ G. Dondi, *Nuova disciplina dei licenziamenti individuali: prime note sui profili previdenziali*, in *Previdenza Sociale*, 1991, 1221.

⁹ Cass. 11 dicembre 2001, n. 15621.

¹⁰ A. Maresca, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche all'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *Riv.it. dir. lav.*, 2012, I, 415, e in <http://csdle.lex.unict.it>