

Corte di Cassazione Sezione Lavoro
Ordinanza 6 novembre 2025 n. 29343

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Relatore

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 6098-2023 proposto da

██████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████

- ricorrente -

contro

██████ Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati
██████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 5187/2022 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 27/12/2022
R.G.N. 3677/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 22/10/2025 dal Consigliere Dott.
FABRIZIO AMENDOLA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Roma, con la sentenza impugnata, nell'ambito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, ha confermato la pronuncia di primo grado nella parte in cui aveva ritenuto l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato a [REDACTED] dalla [REDACTED] Srl; tuttavia ha riconosciuto la minore tutela indennitaria prevista dal comma 5 dell'art. 18 St. lav. novellato dalla legge richiamata.

2. Per quanto qui rilevi, la Corte di Appello, difformemente dal primo giudice - che aveva considerato come, "sulla scorta delle esemplificazioni contenute nella contrattazione collettiva di settore" (Turismo Pubblici Esercizi), dovesse ritenersi che "la negligenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, pur reiterata", fosse punibile con una sanzione conservativa - ha così argomentato "tra le tipizzate condotte per le quali la contrattazione collettiva preveda la sanzione conservativa non rientra l'ipotesi contestata al lavoratore di (aperta) violazione della prassi rinvenibile nelle cosiddette schede CCP6 (relativa alla registrazione dei controlli delle temperature dei prodotti cotti alla griglia) non trattandosi (solamente) di mera negligenza nella esecuzione della prestazione di lavoro che tra i casi previsti dalla norma collettiva (art. 144, comma 7 CCNL di settore) è quello che apparentemente ha maggiori assonanze con la condotta in contestazione".

La Corte ha, quindi, concluso che "non prevedendo la contrattazione collettiva una condotta quale quella realizzata tra quelle che (mostrandosi ben più gravi) comportano il licenziamento per giusta causa ovvero l'applicazione di una sanzione conservativa, non rimane che affermare nel caso di specie la illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato, la cui disciplina ordinaria è quella dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il lavoratore con un unico motivo; ha resistito con controricorso l'intimata.

In prossimità della prefissata adunanza camerale le parti hanno depositato memorie; per sopravvenuto impedimento del relatore la causa è stata tolta dal ruolo delle udienze dell'11 dicembre 2024 e dell'8 aprile 2025.

Indi, all'esito della camera di consiglio del 22 ottobre 2025, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. L'unico motivo di ricorso denuncia "Violazione e falsa applicazione dell'art. 18, commi 4 e 5 L. n. 300/70, come modificato dalla L. n. 92/2012, e dell'art. 144 CCNL Turismo Pubblici Esercizi per avere la Corte d'Appello erroneamente applicato la tutela indennitaria di cui al comma 5 anziché quella reintegratoria di cui al comma 4 escludendo che la condotta addebitata al lavoratore rientri nella fattispecie per le quali la contrattazione collettiva prevede una sanzione conservativa".

Si critica diffusamente la Corte territoriale per non aver sussunto la condotta addebitata, così come accertata in giudizio, nell'ambito della previsione della contrattazione collettiva che punisce con sanzione conservativa (art. 144, comma 7, CCNL applicato) chi "non esegua il lavoro con assiduità

oppure lo esegua con negligenza" (lett. c), ovvero chi "per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nell'azienda..." (lett. d).

2. Il Collegio giudica il ricorso fondato.

2.1. Secondo una consolidata giurisprudenza, ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa - il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (v. tra molte, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 5103 del 1998; Cass. n. 1173 del 1996); pertanto, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 8621 del 2020; Cass. n. 14811 del 2020) e, naturalmente, in tale ultimo caso sempre che il giudice "ritenga che il fatto concretamente accertato presenti questa connotazione di maggiore gravità" (da ultimo, Cass. n. 22004 del 2025).

La nuova disciplina fissata dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 in tema di tutele applicabili in caso di licenziamento illegittimo risulta coerente rispetto a tali indirizzi consolidati, laddove prevede che, ove il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, non solo il licenziamento sarà ingiustificato senza possibilità di diversa valutazione da parte del giudice ma il giudice dovrà annullare il licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto (per tutte v. Cass. n. 12365 del 2019; più di recente, in conformità, Cass. n. 107 del 2024).

Successivamente, si è ritenuto opportuno precisare che "In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo" (Cass. n. 11665 del 2022; nello stesso senso, all'esito della medesima udienza pubblica Cass. n. 13063 del 2022; Cass. n. 13065 del 2022; Cass. n. 13774 del 2022; Cass. n. 20682 del 2022; tra le successive conf. v. Cass. n. 20780 del 2022; Cass. n. 95 del 2024; Cass. n. 20698 del 2024; Cass. n. 1098 del 2025).

Il descritto orientamento ha oramai assunto il rango di "diritto vivente", di cui ha tenuto conto anche la Corte costituzionale con la sentenza n. 128 del 2024 (cfr. Cass. n. 20317 del 2025, che ha esaminato la medesima disciplina collettiva).

2.2. Ciò posto, la sentenza impugnata sul punto della tutela applicabile non è conforme ai richiamati principi, atteso che, da un canto, per l'applicabilità dell'art. 18, comma 4, St. lav., postula la necessità che la previsione della contrattazione collettiva che punisce l'illecito disciplinare con sanzione conservativa sia tipizzata nel dettaglio, escludendo conseguentemente le disposizioni a contenuto elastico; d'altro canto, neanche spiega la ragione per cui la violazione da parte del lavoratore di una prassi operativa aziendale non possa configurare una negligenza nell'esecuzione del lavoro sussumibile nel raggio applicativo dell'art. 144, comma 7, lett. c) del CCNL in controversia.

3. Pertanto, il ricorso deve essere accolto, con cassazione della sentenza impugnata in relazione alla censura ritenuta fondata e rinvio al giudice indicato in dispositivo, che procederà a nuovo esame secondo i principi richiamati al punto 2.1., uniformandosi a quanto statuito e provvedendo anche alle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Roma, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma il 22 ottobre 2025.

Depositato in Cancelleria il 6 novembre 2025.