Numero registro generale 17212/2025
Numero sezionale 1101/2026
Numero di raccolta generale 13731/2026
Data pubblicazione 11/05/2026

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

OGGETTO: licenziamento per ragioni oggettive - mezzo di comunicazione previsto dal CCNL - requisiti - incidenza sulla validità e/o sull'efficacia del licenziamento

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Margherita Leone	Presidente
dott.ssa Antonella Pagetta	Consigliera
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel. ed est.
dott.ssa Elena Boghetich	Consigliera
dott.ssa Valeria Piccone	Consigliera

Ud. 04/03/2026 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. ***17212/2025*** r.g., proposto

da

[redacted], elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. [redacted].

ricorrente

contro

[redacted], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. [redacted].

controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Bologna n. 310/2025 pubblicata in data 11/06/2025, n.r.g. 81/2025.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 04/03/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- [redacted] era stato assunto alle dipendenze di [redacted] spa con qualifica di operaio e mansioni di tecnico manutentore, ai sensi del CCNL legno e arredamento, ed era stato distaccato in Camerun presso una società consorziata con la sua datrice di lavoro.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ab485

Aveva chiesto che l'indennità estero, a lui corrisposta, gli venisse computata anche nella quota annuale accantonata a titolo di t.f.r., nonché nella base di calcolo degli istituti retributivi indiretti. A tale richiesta la società gli aveva preannunziato la soppressione del suo posto di lavoro e gli aveva proposto una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Con mail la società gli aveva poi precisato che al termine del suo impegno in Africa, previsto per il 31/12/2020, anche il rapporto di lavoro sarebbe cessato, con possibilità di un incentivo economico se avesse accettato di firmare un verbale di conciliazione in sede protetta contenente la risoluzione consensuale del rapporto. Egli aveva rifiutato questa proposta.

Quindi la datrice di lavoro aveva disposto il suo trasferimento in Italia a decorrere dal 31/12/2020 con cessazione dei trattamenti retributivi ed i *benefits* goduti all'estero. Egli aveva contestato tale cessazione, ritenendo trattarsi di elementi retributivi ormai entrati definitivamente a far parte del suo trattamento economico e minacciando di rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

In data 12/01/2021 gli era stata comunicata una contestazione disciplinare, a cui, dopo le sue giustificazioni del 16/01/2021, era seguito il licenziamento del 19/01/2021 comunicato a mezzo mail presso il suo indirizzo di posta elettronica ordinaria.

Impugnava il licenziamento dinanzi al Tribunale di Forlì per ottenerne la declaratoria di nullità e/o di illegittimità sia per difetto di forma convenzionale prevista dal CCNL, sia per il suo carattere ritorsivo.

2.- Costituitosi il contraddittorio, all'esito della fase c.d. sommaria introdotta dalla legge n. 92/2012 il Tribunale rigettava l'impugnazione; poi con sentenza rigettava l'opposizione del lavoratore.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il reclamo interposto dal lavoratore.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) secondo il reclamante il licenziamento sarebbe nullo perché comunicato mediante mail ordinaria in violazione di quanto previsto dal CCNL;

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7728afa9ea9ab85

b) l'art. 79 CCNL prevede che tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata a.r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata;

c) tuttavia l'inefficacia del licenziamento è collegata dall'art. 2 L. n. 604/1966 solo alla mancanza della forma scritta, mentre il CCNL nulla prevede nel caso in cui il licenziamento redatto in forma scritta sia comunicato in modo diverso da quelli previsti;

d) per la validità del licenziamento è sufficiente la forma scritta, mentre il CCNL attiene al diverso profilo della sua comunicazione;

e) quando il mezzo di comunicazione scelto dal datore di lavoro ha raggiunto il suo scopo, non sussiste alcuna conseguenza;

f) in ogni caso il CCNL prevede che la sanzione sia comunicata a mezzo pec e tanto è avvenuto, poiché la società ha utilizzato la sua pec, sia pure indirizzando l'atto ad una mail ordinaria del lavoratore ed è pacifico che quest'ultimo abbia ricevuto l'atto;

g) quanto alla prova degli addebiti, il Tribunale non ha utilizzato solo le riprese video per ritenerli dimostrati, ma ha richiamato pure l'ampia istruttoria svolta;

h) in ogni caso dette riprese sono state legittimamente utilizzate ai fini della prova, poiché la telecamera di sicurezza era installata nel magazzino dello stabilimento della società [redacted] con sede in Camerun, sicché non trova applicazione l'art. 4 L. n. 300/1970;

i) di verte anche in tema di controlli difensivi e il video è stato visionato dopo che era sorto il sospetto della condotta illecita tenuta dal reclamante;

j) inoltre, come si evince dal video prodotto in giudizio, la telecamera era installata nel magazzino per riprendere il materiale ivi depositato e non la prestazione lavorativa dei dipendenti;

k) il controllo è stato effettuato solo dopo la segnalazione dei colleghi circa le condotte sospette del reclamante in relazione alla gestione del carico dei beni, sicché vi era il legittimo sospetto che legittima i controlli difensivi (Cass. n. 25732/2021);

l) la gravità della condotta del lavoratore oggetto del secondo addebito disciplinare è tale da ledere il rapporto fiduciario e pertanto è da sé

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7798a0a9ea9ab85

sufficiente a giustificare il licenziamento a prescindere dal primo addebito (non essere rientrato presso la sede di lavoro italiana nel termine stabilito e comunicato con lettera del 25/11/2020);

m) anche questo addebito risulta comunque dimostrato;

n) non rileva il fatto che la contestazione di non essersi attenuto all'ordine di presentarsi in azienda in Italia a partire dall'11/01/2021 o comunque entro il 15/01/2021 sia stata effettuata solo in data 12/01/2021, atteso che dalla risposta del lavoratore si evince chiaramente che era impossibile che egli riprendesse servizio entro il 15/01/2021;

o) infatti, nella sua mail dell'11/01/2021 egli dichiara di essere tornato il sabato precedente, ossia il 09/01/2021, e di stare facendo i dieci giorni di isolamento in Croazia, sicché era impossibile per lui tornare in Italia entro il 15/01/2021;

p) irrilevante è che tale fatto sia stato contestato con pec e non con raccomandata a.r., poiché il CCNL prevede quest'ultimo mezzo di comunicazione solo ai fini della successiva previsione di considerare il lavoratore (assente per oltre quattro giorni lavorativi consecutivi) come dimissionario;

q) il licenziamento non può ritenersi ritorsivo, sia perché il lavoratore non ha assolto l'onere della prova su di lui incombente, sia perché sono risultati sussistenti entrambi gli addebiti disciplinari posti a fondamento del recesso datoriale.

4.- Avverso tale sentenza [redacted] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- [redacted] spa ha resistito con controricorso.

6.- Il ricorrente ha depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione degli artt. 112 c.p.c. e 6 CEDU per avere la Corte territoriale omesso ogni pronunzia sul secondo motivo di reclamo.

Il motivo è infondato, sussistendo un rigetto implicito, ma assolutamente univoco.

Con quel secondo motivo di reclamo (con cui si denunziava la violazione

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7798a0a2ea2ebf85

degli artt. 2697 c.c. e 5 L. n. 604/1966) il lavoratore lamentava che il Tribunale avesse escluso la nullità del licenziamento per violazione della forma convenzionale, sostenendo che il ricorrente non avesse provato né dedotto di avere comunicato alla datrice di lavoro un proprio indirizzo PEC, né di averne uno.

Orbene, la Corte territoriale ha ritenuto che ogni questione sul mezzo di comunicazione del licenziamento, in mancanza di espresse previsioni del CCNL, giammai avrebbe potuto avere incidenza sulla validità del licenziamento, disciplinata unicamente dall'art. 2 L. n. 604/1966, che prevede la necessaria forma scritta, nella specie rispettata. Dunque, una volta motivato in tal senso, diveniva effettivamente superfluo l'esame di quel motivo di reclamo, perché, quand'anche fosse risultata fondata la relativa doglianza (aver il Tribunale illegittimamente posto un onere probatorio a carico del lavoratore licenziato, laddove l'onere della prova incombe sul datore di lavoro), l'esito decisorio sarebbe rimasto identico.

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1; n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione degli artt. 79 CCNL, 1352, 1362, 1374 c.c., 2, 14, co. 1, 1, co. 1 lett. f), 5 e 6 d.P.R. n. 68/2005, 12, 14 e 15 disp.prel.c.c., 40, co. 2, L. n. 300/1970 e falsa applicazione del principio del *favor praestatoris*, per avere la Corte territoriale ritenuto che la clausola collettiva si riferisse unicamente al mezzo di comunicazione e non alla forma del licenziamento.

Il motivo è infondato.

Come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale, l'art. 79 CCNL non prevede una "forma convenzionale", rilevante ai sensi dell'art. 1352 c.c. e attinente alla fase della formazione, della redazione e dell'estrinsecazione dell'atto negoziale (nella specie il licenziamento), ma si limita a stabilire gli oneri incombenti sul datore di lavoro nella fase successiva della comunicazione: poiché il licenziamento (come ogni sanzione disciplinare) è un negozio giuridico unilaterale e recettizio, con quella clausola le parti sociali hanno regolato le modalità con cui portare tale negozio a conoscenza del lavoratore. Tanto risulta evidente proprio dal tenore lettale dell'art. 79 CCNL che, riferendosi alle sanzioni disciplinari, utilizza l'espressione "dovranno essere comunicate". Il predicato verbale "comunicare" è univocamente e

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7728a0a2ea2ab85

senza dubbio alcuno riferibile non alla fase di formazione e di redazione dell'atto negoziale, ma a quella successiva della comunicazione, ossia a quella volta a portare l'atto a conoscenza del suo destinatario (il dipendente).

Restano in tal modo assorbite tutte le ulteriori censure, riguardanti le regole che presiedono al servizio di posta elettronica certificata: quand'anche fondate, l'esito decisorio rimarrebbe comunque identico a quello raggiunto dalla Corte territoriale.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 4) e 3), c.p.c. il ricorrente lamenta rispettivamente violazione degli artt. 111, co. 6, Cost., 132 c.p.c., 118 disp.att.c.p.c. e 6 CEDU, nonché "violazione e falsa applicazione" dell'art. 1423 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuto e motivato nel senso per cui la comunicazione del licenziamento con modalità differenti da quelle indicate dal CCNL non determina la nullità del licenziamento laddove raggiunga il suo scopo.

Il motivo risulta infondato in conseguenza dell'infondatezza dei primi due: a prescindere dal raggiungimento dello scopo, la modalità con cui avviene la comunicazione del recesso datoriale, in mancanza di espressa previsione del CCNL, non può mai incidere sulla validità del licenziamento inteso quale negozio giuridico unilaterale formato per iscritto.

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta violazione degli artt. 112 c.p.c. e 6 CEDU per avere la Corte territoriale omesso di pronunziare sul terzo motivo di reclamo.

Il motivo è infondato per le medesime ragioni sopra esposte in relazione al primo motivo.

5.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente a rimborsare alla controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in euro 4.000,00, oltre euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ab85

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 04/03/2026.

La Presidente
dott.ssa Margherita Leone

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7798a9a9ea9a4f85