

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 13 maggio 2026 n. 14077

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO CIVILE**

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

Dott.ssa LEONE Margherita - Presidente

Dott.ssa PONTERIO Carla - Consigliera

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere rel. est.

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso iscritto al n. 16362/2025 r.g., proposto da

██████ elett. dom.to in Via ██████ Roma, presso avv. ██████ rappresentato e difeso dagli avv.ti ██████  
██████

**ricorrente**

**contro**

██████ Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to in Via ██████, Roma, presso studio legale NC., rappresentato e difeso dall'avv. ██████

**controricorrente**

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Reggio Calabria n. 387/2025 pubblicata in data 09/06/2025, n.r.g. 145/2024.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 11/03/2026 dal Consigliere Dott. Francescopaolo Panariello.

## FATTI DI CAUSA

1.- ██████ dipendente di ██████ Spa dal 18/03/1996 con mansioni di gruista, carrellista, deckman, checker e rizzatore, era stato licenziato in data 29/11/2021 per giustificato motivo soggettivo, sulla base della recidiva nelle mancanze previste dall'art. 34 CCNL, in forza dell'art. 35, lett. 1), CCNL di categoria.

Esponesse che con contestazione disciplinare del 10/11/2021 gli era stata addebitata la violazione dei doveri del lavoratore in caso di malattia per aver presentato, a giustificazione dell'assenza del 24/10/2021, una certificazione medica priva della necessaria indicazione del domicilio di reperibilità durante la malattia; gli era stata addebitata altresì la recidiva specifica, per aver in precedenza commesso altre infrazioni oggetto di cinque precedenti sanzioni disciplinari conservative.

Impugnato il licenziamento, adiva il Tribunale di Palmi per ottenere la declaratoria di insussistenza del fatto contestato - poiché la mancata specificazione del domicilio di reperibilità, peraltro coincidente con la propria residenza, era addebitabile al medico che aveva redatto il certificato - e comunque l'accertamento della violazione dei principi di proporzionalità della sanzione e di tempestività nell'irrogazione della sanzione, nonché della violazione delle garanzie del procedimento disciplinare ex art. 7 L. n. 300/1970, con conseguente tutela reintegratoria.

2.- Costitutosi il contraddittorio, il Tribunale rigettava l'impugnazione, ritenendo legittime almeno tre delle sanzioni conservative precedenti. Poi con sentenza rigettava l'opposizione del lavoratore.

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

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

a) la recidiva, peraltro specifica, è stata autonomo oggetto di incolpazione e quindi di contestazione disciplinare, in aggiunta al fatto contestato relativo all'assenza per malattia del 24/10/2021;

b) dunque, una volta accertata la fondatezza della recidiva per almeno tre delle condotte precedenti, risulta giustificato il licenziamento ai sensi dell'art. 35, lett. 1), CCNL, che lo prevede quando il motivo di recesso sia la recidiva in qualunque delle mancanze previste dall'art. 34 CCNL quando siano stati comminati tre provvedimenti di sospensione nell'arco temporale di un anno dalla loro comminazione;

c) il Tribunale ha dunque esattamente rilevato che il dipendente aveva posto in essere - nell'arco di un anno - almeno tre condotte punite con sospensione, trattandosi di reiterate negligenze relative sia all'invio dei certificati medici (prodotti in cartaceo e rilasciati da un medico di continuità assistenziale in un giorno infrasettimanale), sia ad assenza ingiustificata;

d) con riguardo alle due sanzioni della sospensione del 31/05/2021 e del 09/11/2021, esse attengono all'invio di certificazione medica cartacea rilasciata dal medico di continuità assistenziale in un giorno infrasettimanale;

- e) tali sanzioni sono legittime, dal momento che, ai sensi del regolamento aziendale del 09/04/2015, che integra il contratto individuale di lavoro, le assenze per infermità devono essere giustificate dal certificato rilasciato dal medico curante in modalità on-line, sul sito INPS, con l'unica eccezione qualora l'attestazione della malattia provenga dalla guardia medica, purché ciò avvenga nei giorni festivi e prefestivi (sabato e domenica) nonché di venerdì nel caso di assenza del proprio medico curante;
- f) tale regolamento è in linea con l'art. 25 L. n. 183/2010, che estende l'art. 55 septies D.Lgs. n. 165/2001 ai dipendenti di datori di lavoro privati; tale norma prevede l'obbligo di inviare la certificazione medica per via telematica e stabilisce che l'inosservanza di tale obbligo costituisce illecito disciplinare, sicché il regolamento aziendale non introduce alcun obbligo ulteriore a carico del lavoratore, né ulteriori limitazioni rispetto a quelle già previste dalla legge;
- g) nello stesso senso è la circolare INPS n. 99/1996;
- h) la guardia medica è dunque abilitata a rilasciare certificati di malattia, idonei sia per l'INPS sia per il datore di lavoro, solo per quelle malattie ricadenti nelle giornate di sabato o di domenica, quando il proprio medico di base non è reperibile né svolge attività ambulatoriale;
- i) ne consegue che il lavoratore non può rivolgersi alla guardia medica in un giorno infrasettimanale, né può inviare la certificazione in forma cartacea;
- j) infine il lavoratore non ha dimostrato le ragioni del mancato invio della corretta certificazione medica, essendo rimasta mera asserzione quella di non avere avuto il recapito del sostituto del proprio medico di base;
- k) analogamente, per l'assenza ingiustificata del 27/07/2021 è rimasta mera asserzione quella di essere stato colto da un malore improvviso in una fascia oraria in cui il proprio medico curante non risultava disponibile;
- l) infatti l'art. 21 CCNL impone al lavoratore soltanto di comunicare l'assenza per malattia prima dell'inizio della prestazione, ma egli può poi inviare la relativa certificazione entro il secondo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza;
- m) quindi il lavoratore ben avrebbe potuto attendere il giorno successivo per farsi visitare dal proprio medico curante, il quale avrebbe potuto inviare on-line la certificazione medica;
- n) a fronte della contestazione disciplinare del 23/08/2021 il lavoratore ha allegato un certificato di malattia relativo al periodo dal 28/07/2021 al 02/08/2021 e pertanto inidoneo a giustificare l'assenza del 27/07/2021;
- o) la proporzionalità delle singole sanzioni conservative applicate è evidente se si tiene conto della reiterazione delle condotte nonostante le sanzioni irrogate;
- p) ne deriva che anche il licenziamento è proporzionato, risultando le plurime infrazioni tali da negare gravemente il vincolo fiduciario;

q) i numerosi provvedimenti disciplinari denotano una insofferenza del lavoratore al rispetto delle previsioni aziendali e in generale un reiterato comportamento contrario ai principi di buona fede e di correttezza;

r) la reiterazione delle condotte di rilievo disciplinare è sintomatica di un atteggiamento del dipendente connotato da intensità dell'elemento intenzionale o colposo.

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

5.- [REDACTED] Spa ha resistito con controricorso.

6.- 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. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 2106 c.c., 35 CCNL lavoratori dei porti, 7 e 18 L. n. 300/1970 e del principio del ne bis in idem in materia disciplinare, per avere la Corte territoriale conferito rilievo soltanto ai precedenti disciplinari, già puniti con sanzione conservativa e quindi rispetto ai quali la società datrice di lavoro aveva ormai consumato il suo potere disciplinare, senza accertare la sussistenza anche dell'ultima condotta oggetto della specifica contestazione disciplinare del 10/11/2021, ritenuta erroneamente irrilevante ed invece essenziale ai fini del riconoscimento della recidiva.

Il motivo è fondato.

L'art. 35, lett. 1), CCNL si riferisce testualmente alla "recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente quando siano stati comminati tre provvedimenti di sospensione di cui all'articolo precedente ...". Il termine "recidiva" indica "ricaduta", ossia una "nuova commissione" di un fatto disciplinarmente rilevante.

Orbene, dal tenore letterale della clausola si evince chiaramente che gli elementi costitutivi della fattispecie sono due: il primo rappresentato da un illecito disciplinare relativo ad uno qualunque di quelli previsti dall'art. 34; il secondo è rappresentato dall'esistenza di (almeno) tre precedenti provvedimenti sanzionatori di sospensione nell'anno precedente il nuovo fatto oggetto di contestazione e di rilievo disciplinare.

La Corte territoriale si è limitata ad accertare il secondo elemento costitutivo, ritenendo - come il Tribunale - del tutto superfluo il primo, invece necessario. In tal modo non soltanto ha violato la clausola contrattuale-collettiva, ma altresì, come lamentato dal ricorrente, il principio del ne bis in idem. Essa ha infatti mancato di considerare che le tre precedenti condotte disciplinarmente rilevanti del lavoratore erano state già punite con sanzione conservativa (sospensione dal servizio e dalla retribuzione), sicché di per sé non potevano avere ulteriore rilevanza disciplinare, se non

accompagnate ad una nuova condotta disciplinarmente rilevante, rispetto alla quale porsi in termini - appunto - di "recidiva".

Ne consegue la cassazione della sentenza impugnata ed il rinvio per il necessario accertamento della condotta oggetto dell'ultima contestazione disciplinare del 10/11/2021 (produzione di certificazione medica, a giustificazione dell'assenza per malattia, priva della necessaria indicazione del domicilio di reperibilità durante la stessa malattia), essenziale ai fini del riconoscimento della "recidiva".

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 7 L. n. 300/1970, 2104 e 2106 c.c., 55 septies D.Lgs. n. 165/2001, 21 e 34 CCNL lavoratori porti, per avere la Corte territoriale ritenuto legittime almeno tre delle sanzioni conservative precedenti.

Il motivo è in parte infondato, in parte inammissibile.

A prescindere dalla natura giuridica del "comunicato aziendale" del 09/04/2015 e della sua possibilità di integrare gli obblighi nascenti dal contratto individuale di lavoro, la Corte territoriale ha accertato che le regole dettate da quell'atto aziendale erano pienamente conformi alle norme legislative e segnatamente agli artt. 25 L. n. 183/2010 e 55 septies D.Lgs. n. 165/2001, nonché ad una circolare dell'INPS. Tale motivazione della sentenza impugnata toglie qualunque rilievo alle doglianze avanzate dal ricorrente (v. ricorso per cassazione, p. 34 ss.) circa l'efficacia che la Corte territoriale avrebbe erroneamente riconosciuto a quell'atto aziendale, relativo alle modalità con cui comunicare i certificati medici a giustificazione dell'assenza per malattia.

Ciò posto, il fulcro delle due precedenti contestazioni disciplinari esaminate - come accertato dai giudici di merito - è rappresentato dalla produzione di "impropria certificazione medica", perché rilasciata da un medico di continuità assistenziale in un giorno infrasettimanale.

Orbene, tutte le censure articolate dal ricorrente circa la mancata osservanza dei poteri dei medici di continuità assistenziale, come regolati dall'accordo collettivo nazionale per la medicina generale del 2005 e successivi rinnovi (att. 62 e 67), attengono ad una questione del tutto nuova, di cui la Corte territoriale tace. Pertanto, ai fini dell'autosufficienza del ricorso, sarebbe stato onere del ricorrente indicare esattamente l'atto processuale nel quale quella questione fosse stata posta e, dal momento che pure il Tribunale aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento (sia nella fase sommaria, sia in quella a cognizione piena del rito c.d. Fornero), sarebbe stato onere del ricorrente precisare pure in quale motivo di reclamo quella questione fosse stata riproposta per censurare la decisione del giudice di primo grado. Tali oneri non sono stati adempiuti.

Per gli altri provvedimenti sanzionatori precedenti le censure sono inammissibili, perché attengono a profili interamente di fatto, come tali riservati alla valutazione del giudice di merito e quindi interdetti in sede di legittimità.

Infine, per l'ultima contestazione disciplinare si è già detto in relazione al primo motivo, sicché per questa parte il motivo resta assorbito.

**3.-** Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. il ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 2106 e 2119 c.c., 3 L. n. 604/1966, 7 L. n. 300/1970 e 35 CCNL lavoratori porti per avere la Corte territoriale omessa di valutare la proporzionalità della sanzione espulsiva con riferimento all'ultima condotta contestata.

Il motivo è assorbito dall'accoglimento del primo motivo.

**4.-** Il Giudice di rinvio regolerà le spese processuali anche del presente giudizio di legittimità.

**5.-** In caso di diffusione dovrà essere omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del ricorrente, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196/2003.

### **P.Q.M.**

La Corte accoglie il primo motivo, rigetta il secondo e dichiara assorbito il terzo; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Reggio Calabria, in diversa composizione, in relazione al motivo accolto, nonché per la regolazione delle spese processuali anche del presente giudizio di legittimità.

In caso di diffusione dispone che sia omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del ricorrente, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196/2003.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 11 marzo 2026.

Depositato in Cancelleria il 13 maggio 2026.