

## Grave insubordinazione quale giusta causa di licenziamento: decisivo il ruolo interpretativo del giudice

di A. Pavin - 15 maggio 2025

Con l'ordinanza n. 6398 del 10 marzo 2025, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione interviene sul tema dei confini applicativi della giusta causa di licenziamento, con particolare riguardo alle ipotesi di insubordinazione e al rapporto che in simili casi intercorre tra le previsioni contenute nei contratti collettivi, i codici disciplinari aziendali e il potere di valutazione discrezionale del giudice.

Il caso era quello di un lavoratore licenziato per giusta causa a seguito di due contestazioni disciplinari in cui gli veniva addebitato un comportamento gravemente irrispettoso, comprensivo di offese e minacce rivolte ai superiori, nonché una recidiva di condotte rilevanti sul piano disciplinare. La Corte d'Appello, riformando la pronuncia di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento, ritenendo che le condotte contestate, pur gravi, non rientrassero tra quelle che il CCNL applicabile configurava espressamente come giusta causa. Si osservava in particolare che il contratto collettivo prevedeva l'insubordinazione come giustificativa del licenziamento solo se accompagnata da "vie di fatto", assenti nel caso di specie.

La Cassazione cassa tale pronuncia, affermando un principio di diritto di ampio respiro: le previsioni dei contratti collettivi sulle sanzioni disciplinari hanno valore orientativo, ma non tassativo, e il giudice può (e deve) valutare in concreto la gravità del comportamento alla luce della nozione legale di giusta causa *ex art. 2119 c.c.*

Il cuore dell'ordinanza risiede nel riaffermato principio secondo cui la giusta causa è una clausola generale dell'ordinamento che non può essere integralmente assorbita dalle tipizzazioni contrattuali. I contratti collettivi, così come i codici disciplinari delle aziende, offrono al giudice un "parametro valoriale" – utile per orientare la valutazione – ma non vincolano in modo assoluto il suo giudizio. Da ciò discende che una condotta non espressamente prevista dal CCNL come causa di licenziamento può comunque legittimare il recesso se, per intensità e modalità, si rivela idonea a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario.

La Corte richiama in tal senso precedenti consolidati (Cass., 6 agosto 2020, n. 16784; Cass., 12 novembre 2021, n. 33811; Cass., 29 dicembre 2023, n. 36427), secondo cui il giudice può discostarsi anche da una previsione pattizia di sanzione conservativa se accerta, nel caso concreto, elementi aggravanti tali da rendere sproporzionata una semplice sospensione disciplinare, purché sia altresì accertato che le parti non abbiano inteso escludere la sanzione espulsiva.

Nel caso in esame, la Corte territoriale aveva ritenuto che l'assenza di "vie di fatto" impedisse qualsiasi equiparazione a ipotesi espulsive.

Ma per la Cassazione tale approccio è troppo rigido e trascura il fatto che l'insubordinazione può assumere forme di gravità analoga anche senza scontro fisico, specie se accompagnata da minacce verbali reiterate e dirette a più superiori. Spetta dunque al giudice valutare l'effettiva incidenza della condotta sul rapporto fiduciario, tenendo conto del contesto, della reiterazione e dell'intenzionalità.

L'ordinanza rappresenta quindi un punto di equilibrio tra il rispetto delle fonti negoziali e l'autonomia valutativa del giudice. Da un lato, si riconosce una centralità dei contratti collettivi nella regolamentazione disciplinare; dall'altro, si riafferma che l'ultima parola sulla legittimità del licenziamento spetta al giudice, in forza della clausola generale dell'art. 2119 c.c.

Questa impostazione pone quindi l'accento sulla valutazione concreta delle circostanze e invita ad evitare automatismi potenzialmente iniqui. Tuttavia, va anche osservato che tale impostazione comporta inevitabilmente anche una maggiore onerosità istruttoria per entrambe le parti.

La pronuncia in commento si inserisce pertanto in quella linea interpretativa secondo la quale il giudice è chiamato non solo a verificare la corrispondenza tra condotta e previsione contrattuale, ma anche e soprattutto a valutare l'effettiva rottura del vincolo fiduciario, come parametro decisivo per la ricorrenza della giusta causa.

Per le imprese, ciò implica l'onere di motivare i provvedimenti espulsivi non solo con richiami astratti al codice disciplinare, ma anche con una puntuale descrizione del disvalore della condotta. Per i lavoratori, resta l'esigenza di difendersi non solo in diritto, ma anche sul piano dei fatti e del contesto. In definitiva, il richiamo è alla centralità del giudice del lavoro come custode dell'equilibrio tra potere datoriale e garanzie individuali.

Arianna Pavin, dottoressa di ricerca e funzionario amministrativo nell'Università degli Studi di Padova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 10 marzo 2025, n. 6398](#)