

# Divieto di retroattività delle clausole del CCNL sul regime delle sanzioni disciplinari

*di I. Cartocci - 4 giugno 2025*

Attraverso il proprio potere direttivo, il datore di lavoro detta le regole di comportamento che i lavoratori sono tenuti ad osservare in azienda in funzione di uno svolgimento diligente ed efficiente della loro prestazione lavorativa, la cui forza deterrente discende dalla strumentale facoltà concessa dalla legge di irrogare sanzioni disciplinari di vario genere nei confronti dei dipendenti “trasgressori”.

Tuttavia, trattandosi di un eccezionale potere c.d. “punitivo privativo” – che caratterizza il rapporto di lavoro trovando origine tanto nella funzione organizzativa del lavoro quanto nella responsabilità del lavoratore subordinato inadempiente ai doveri contrattuali – tale prerogativa riconosciuta al datore di lavoro è vincolata ad inderogabili forme di esercizio e controllo delineate dall’art. 2106 Cod. Civ. e art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, attraverso requisiti formali e procedurali finalizzati a tutelare il diritto simmetrico del lavoratore alla propria difesa.

A tal fine, ancor prima che venga attivato il procedimento disciplinare (attraverso la rituale contestazione dell’addebito scritta, tempestiva, specifica e immutabile, che esponga chiaramente il fatto accertato cui il datore di lavoro attribuisca rilevanza disciplinare), il lavoratore incolpato deve essere stato preventivamente posto nella condizione di conoscere le disposizioni datoriali da osservare e gli obblighi contrattuali su di lui incombenti.

Stante il silenzio del legislatore sulle singole condotte che possano integrare illeciti disciplinari (limitandosi gli artt. 2104 e 2105 Cod. Civ. ad un generico riferimento alla violazione degli obblighi di obbedienza, diligenza e fedeltà in capo al lavoratore), le norme di condotta e le corrispondenti sanzioni sono individuate (conformemente ai principi di correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto) dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale predisposto unilateralmente dal datore di lavoro, che è altresì tenuto ad informare preventivamente e adeguatamente i lavoratori del relativo contenuto.

Ciò al fine di garantire al lavoratore sia il diritto di difesa – che deve potersi estrinsecare non solo “a valle”, mediante l’impugnazione dell’eventuale sanzione, ma anche nel corso del procedimento disciplinare – sia la tutela del legittimo affidamento del dipendente, che abbia confidato nella liceità di un dato comportamento o applicabilità di una determinata sanzione alla luce della normativa disciplinare vigente in azienda in quel tempo.

Nel solco di tali principi si è inserita la recente ordinanza in commento, Cass. Sez. lav. 28 aprile 2025, n. 11147, chiarendo come la previsione di una disposizione finale del CCNL che affermi genericamente l’efficacia retroattiva delle clausole ivi contenute non possa applicarsi

altresì alle disposizioni negoziali collettive volte a disciplinare il procedimento disciplinare, le infrazioni e le relative sanzioni.

In particolare, la Corte di Cassazione si è pronunciata sulla vicenda riguardante l'impugnazione da parte di un lavoratore del licenziamento intimatogli dall'azienda in data 11 febbraio 2016 per aver tenuto una condotta ingiuriosa (espressioni verbali) e intimidatoria (strattonamento) nei confronti del caposquadra.

Tale provvedimento espulsivo veniva dichiarato illegittimo dalla Corte d'Appello di Caltanissetta che, seppur accertata la sussistenza e anti giuridicità del comportamento imputato al lavoratore, aveva ritenuto – in riforma della sentenza del Tribunale di Gela – sproporzionata la sanzione espulsiva irrogata rispetto al fatto contestato e, dunque, non integrati né gli estremi della giusta causa né del giustificato motivo soggettivo alla base del licenziamento.

Tuttavia, non integrando la condotta del lavoratore alcuna fattispecie punita con sanzione conservativa dal CCNL Chimici, Energia e Petrolio applicato in azienda (poiché da un lato il contratto collettivo del 2010 prevedeva una nozione eccessivamente estesa, dall'altro la disciplina negoziale collettiva del 2017 non era vigente all'epoca della commissione del fatto disciplinarmente contestato e del recesso datoriale), la Corte territoriale disponeva il solo indennizzo economico in ragione dell'illegittimità del licenziamento ai sensi dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970.

Il lavoratore decideva, quindi, di proporre ricorso per Cassazione, lamentando la violazione e falsa applicazione di legge in ordine al regime di tutela avverso il licenziamento illegittimo applicato dai Giudici d'Appello.

Ciò in quanto, le parti sociali del successivo contratto collettivo del 2017 da una parte avevano tipizzato all'art. 55 le “*ingiurie e/o minacce lievi nei confronti degli altri dipendenti*” tra le condotte sanzionabili con provvedimento disciplinare conservativo e non espulsivo, dall'altra avevano negoziato una disposizione di chiusura che prevedesse l'efficacia retroattiva delle clausole del CCNL (così da trovare le stesse applicazione altresì all'epoca dei fatti oggetto di lite).

In conseguenza della sussunzione dell'infrazione contestata nella previsione negoziale postuma, dunque, il lavoratore reclamava la scelta del diverso regime sanzionatorio della tutela reintegratoria “attenuata” (e non indennitaria) di cui al comma 4 dell'art. 18 St. Lav., previsto tutte le volte in cui il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili.

Di diverso avviso, la Suprema Corte – pur riconoscendo, alla stregua del consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, la possibilità per le parti della contrattazione collettiva di riconoscere, nell'esercizio dell'autonomia negoziale, efficacia retroattiva *in melius* alle clausole del CCNL poste a disciplina del trattamento retributivo – respingeva il ricorso del lavoratore, ritendendo doverosa un'interpretazione del CCNL che escludesse le sue norme disciplinari dalla sua generica previsione di retroattività.

Ciò in quanto, l'esigenza di garantire maggiore certezza attraverso la previsione di norme disciplinari puntuali, chiare, precise e prevedibili non riguarda esclusivamente la necessità di

tutelare il lavoratore dall'eventuale esercizio arbitrario del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, ma anche di garantire a quest'ultimo la preventiva conoscenza, fin dall'avvio del procedimento disciplinare, del tipo di conseguenze sanzionatorie connesse all'eventuale illegittimità del licenziamento.

Difatti – a seguito della differenziazione (per grado di gravità delle mancanze) delle tutele contro il licenziamento illegittimo (originariamente unitarie) operata dalla Legge Fornero – la precisa e puntuale predeterminazione da parte della contrattazione collettiva vigente del tipo di sanzione disciplinare applicabile, consente *ex ante* al datore di lavoro di prendere cognizione della gravità di specifiche condotte inadempienti del lavoratore e di scegliere un adeguato provvedimento disciplinare da applicare, senza incorrere nel rischio dell'alea di un successivo giudizio di proporzionalità del Giudice.

Ivan Cartocci, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 28 aprile 2025, n. 11147](#)