

# Licenziamento disciplinare e sanzioni conservative nel CCNL: la Cassazione ribadisce il primato dell'autonomia collettiva

di P. Dui - 10 agosto 2025

## 1. Premessa e contesto fattuale

L'ordinanza 30 giugno 2025, n. 17548 della Corte di Cassazione, sezione lavoro, affronta la delicata questione del licenziamento per giusta causa e la sua compatibilità con le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), nella fattispecie il contratto applicato del settore Gomma-Plastica. Il caso in esame prende le mosse dal recesso intimato a un lavoratore a seguito di una contestazione disciplinare concernente un presunto comportamento insubordinato e offensivo verso un superiore (consistente nel fatto che: "...in un evidente eccesso di ira sbraitava, bestemmiano, contro i colleghi, prendendosela anche con oggetti circostanti, dando calci ai flaconi appena prodotti...").

Secondo i giudici di merito, in particolare la Corte d'Appello, l'episodio contestato all'operaio — consistito in espressioni e in atteggiamenti considerati irrispettosi — non poteva configurarsi come giusta causa, tenuto conto dell'applicazione delle previsioni contrattuali collettive e del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione.

La Corte di Cassazione, adita dal datore di lavoro, si è dunque trovata a dover valutare la correttezza della ricostruzione operata dai giudici territoriali, soffermandosi sull'interpretazione del potere disciplinare, sul ruolo della scala graduata delle sanzioni prevista dal CCNL e sull'applicabilità della tutela reintegratoria attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, come modificato dalla legge Fornero.

## 2. Le argomentazioni della Corte di Cassazione

Nel pronunciarsi sul ricorso proposto dal datore di lavoro, la Corte ha confermato l'orientamento consolidato secondo cui, in presenza di una contestazione disciplinare che si risolva in un addebito privo del carattere di gravità idoneo a ledere il vincolo fiduciario, il recesso datoriale deve considerarsi illegittimo.

Più precisamente, la Suprema Corte ha valorizzato l'interpretazione del giudice di merito, che aveva considerato il comportamento del lavoratore sussumibile in una delle fattispecie contemplate dal CCNL Gomma-Plastica — ovvero un comportamento non conforme ai doveri contrattuali, ma non così grave da giustificare la sanzione espulsiva.

Un passaggio rilevante della pronuncia in esame concerne proprio l'interazione tra norme di legge e norme contrattuali: secondo la Cassazione, le previsioni del contratto collettivo devono essere considerate nella valutazione di proporzionalità tra condotta e sanzione, non essendo il potere espulsivo del datore un potere assoluto ma soggetto a limiti derivanti dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza consolidata in materia.

## 3. Il principio di proporzionalità e la funzione della contrattazione collettiva

La Corte ribadisce che la giusta causa di licenziamento richiede un fatto che renda impossibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (cfr. Cass. n. 31750/2018). Tale valuta-

zione non può prescindere dalla disciplina contrattuale, soprattutto quando quest'ultima individua una scala graduata di sanzioni, il cui rispetto è sintomo di corretta gestione del potere disciplinare.

Richiamando precedenti come Cass. n. 19868/2023, i giudici di legittimità confermano che una condotta sanzionabile in via conservativa secondo il CCNL non può automaticamente tradursi in giusta causa di licenziamento. Anzi, l'irrogazione di una sanzione espulsiva in violazione delle previsioni contrattuali evidenzia una sproporzione che giustifica la reintegrazione, ai sensi dell'art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori.

#### **4. L'inquadramento della tutela applicabile: reintegrazione attenuata e risarcimento**

La decisione in commento si sofferma anche sul regime sanzionatorio conseguente all'illegittimità del licenziamento, con particolare riferimento alla c.d. *tutela reintegratoria attenuata*, prevista dall'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970, nella versione introdotta dalla legge n. 92/2012 (legge Fornero). In tale ipotesi, la reintegrazione è limitata ai casi in cui il fatto contestato sia insussistente o rientri tra le ipotesi per le quali la contrattazione collettiva prevede una sanzione conservativa.

La Corte ha ribadito, in linea con Cass. SS.UU. n. 30985/2017, che l'illegittimità del licenziamento per sproporzione tra fatto e sanzione, valutata anche alla luce delle previsioni del CCNL, comporta l'applicazione della tutela reintegratoria, purché il fatto materiale sussista ma non sia tale da ledere il vincolo fiduciario.

Nel caso di specie, essendo il comportamento del lavoratore sussumibile, secondo la previsione contrattuale, tra quelli sanzionabili in via conservativa (ad es. richiamo scritto o sospensione), la Corte ha escluso la configurabilità della giusta causa e confermato la reintegrazione nel posto di lavoro con il relativo risarcimento (fino a un massimo di 12 mensilità).

Come dalla S.C. recentemente rilevato (Cass. n. 7827/2025), inoltre, la Corte costituzionale, con la recente sentenza n. 128 del 2024 intervenuta sulla disciplina dettata dal D.Lgs. n. 23 del 2015, ha rimarcato che "la previsione a opera della contrattazione collettiva di sanzioni solo conservative implica la preclusione della sanzione espulsiva, qual è il licenziamento" ed ha evidenziato la contrarietà all'art. 39 Cost. di una legge che "si sovrapponesse (alla) valutazione circa la sproporzione del licenziamento" come effettuata dalle parti sociali perché "comprimerebbe ingiustificatamente l'autonomia collettiva" e il ruolo essenziale alla stessa riconosciuta nella disciplina del rapporto di lavoro. "Da tali premesse discende che la scala valoriale concordata dalle parti sociali e, per quanto ora rileva, nella parte in cui descrive condotte suscettibili di sanzione conservativa, costituisce un indispensabile testo che il giudice deve interpretare ed analizzare sul serio, in modo dettagliato e approfondito, allo scopo di ricostruire la graduazione operata dall'autonomia collettiva nel campo degli illeciti disciplinari dei lavoratori, cui corrisponde il potere sanzionatorio attribuito al datore di lavoro. Dell'analisi svolta e della graduazione ricostruita il giudice deve dare puntuale motivazione, al fine di consentire la verifica del rispetto del contratto collettivo, espressione della autonomia collettiva costituzionalmente tutelata".

#### **5. Il ruolo del CCNL Gomma-Plastica nella valutazione del licenziamento**

Un elemento centrale della motivazione della Corte è rappresentato dal ruolo assunto dalla contrattazione collettiva nella qualificazione della gravità del fatto e, di conseguenza, nella determinazione della legittimità della sanzione espulsiva. In particolare, nel CCNL Gomma-Plastica sono chiaramente individuate le condotte che danno luogo a sanzioni conservative e quelle che possono condurre al licenziamento.

Nel caso di specie, i giudici di legittimità hanno preso atto del fatto che la condotta ascritta al lavoratore non rientrava tra quelle previste contrattualmente come suscettibili di determinare la cessazione del rapporto, e hanno pertanto valorizzato la funzione regolativa della fonte collettiva, notoriamente in linea con quanto affermato in altre pronunce.

Questa impostazione rafforza l'idea per cui la contrattazione collettiva rappresenta un parametro vincolante nella verifica della proporzionalità tra illecito e sanzione, e non una mera indicazione di massima o un criterio orientativo.

#### **6. Considerazioni conclusive: tra proporzionalità della sanzione e funzione della contrattazione collettiva**

La pronuncia in esame si inserisce in un filone giurisprudenziale sempre più attento a una lettura sistemica delle fonti del diritto del lavoro, in cui la contrattazione collettiva assume un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti e delle condotte sanzionabili. Essa ribadisce, in coerenza con i precedenti (*ex multis*, Cass. n. 12174/2019), che la tipizzazione contrattuale delle infrazioni e delle relative sanzioni non può essere ignorata dal giudice nell'ambito del giudizio di legittimità del licenziamento.

In particolare, la Corte richiama il principio secondo cui l'illegittimità del recesso datoriale va ravvisata non solo quando il fatto sia del tutto insussistente, ma anche quando, pur sussistendo, esso non risulti idoneo a interrompere il vincolo fiduciario, alla luce della disciplina pattizia applicabile.

Il valore della ordinanza qui commentata è duplice: da un lato, riafferma il principio di legalità e di prevedibilità delle conseguenze disciplinari; dall'altro, tutela il lavoratore da sanzioni espulsive irragionevoli, rafforzando il criterio di proporzionalità e valorizzando il principio di gradualità delle sanzioni.

#### **7. Implicazioni pratiche e orientamenti per le imprese**

La decisione costituisce un chiaro monito per le imprese che intendano procedere con un licenziamento disciplinare: è necessario un puntuale inquadramento della condotta contestata all'interno del sistema sanzionatorio delineato dal CCNL applicabile. Un comportamento che il contratto collettivo considera sanzionabile in via conservativa non può essere automaticamente elevato a giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a meno di dimostrare elementi ulteriori che incidano sulla fiducia nel rapporto.

Ne deriva un obbligo rafforzato in capo al datore di lavoro di motivare il recesso disciplinare non solo in termini di fatto, ma anche in relazione al contesto contrattuale e alla gravità effettiva della condotta. La mancata considerazione delle previsioni pattizie – come evidenziato dalla Corte – può tradursi in una declaratoria di illegittimità del licenziamento e nella reintegrazione del lavoratore.

#### **8. Conclusioni**

La pronuncia n. 17548 del 2025 conferma una linea interpretativa che pone la contrattazione collettiva al centro del sistema di tutela del lavoratore nei procedimenti disciplinari, ribadendo l'importanza della proporzionalità della sanzione e del rispetto del principio di tipicità. In tal senso, la Cassazione sottolinea come il CCNL, oltre a essere fonte normativa secondaria, rappresenti un parametro determinante nella valutazione della gravità dei comportamenti e nella verifica della legittimità del licenziamento.

L'attenzione ai profili di coerenza tra comportamento contestato e sanzione irrogata, alla luce della contrattazione collettiva, si pone quale argine a licenziamenti arbitrari e costituisce un importante presidio di garanzia per il lavoratore. Allo stesso tempo, si impone alle imprese un più attento esercizio del potere disciplinare, ispirato a criteri di correttezza, buona fede e proporzionalità.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 30 giugno 2025, n. 17548](#)