

Una rassegna di pronunce recenti della Corte di Cassazione in tema di giusta causa di licenziamento

di C. A. Verzaro - 11 ottobre 2025

Premessa

È possibile individuare, tra le pronunce della Corte di Cassazione intervenute di recente, soprattutto nella scorsa estate, una rassegna dedicata ad approfondimenti in tema di giusta causa di licenziamento.

Non stupisce la varietà delle fattispecie concrete che, nel relativamente breve arco di tempo della scorsa estate, sono giunte all'attenzione della Suprema Corte, chiamata costantemente a riesaminare e rielaborare la cosiddetta clausola generale della giusta causa, la cui individuazione dei contenuti è affidata, nel nostro ordinamento, all'opera interpretativa della giurisprudenza.

La rassegna estiva di decisioni della Suprema Corte permette di focalizzare l'attenzione su situazioni sia ricorrenti sia peculiari che implicano criticità nel vincolo di fiducia che connota il rapporto di lavoro e possono, quindi, condurre al recesso per giusta causa senza preavviso da parte del datore di lavoro.

Tale variegata casistica raccolta nella seguente rassegna permette, altresì, di rammentare la delicatezza della valutazione circa la gravità dei possibili inadempimenti dei lavoratori dipendenti, nonché circa le implicazioni di comportamenti del dipendente anche estranei alla attività lavorativa in senso stretto; simili valutazioni devono essere effettuate in primo luogo necessariamente dalle parti del rapporto di lavoro e, se del caso, dai giudici del merito.

La Corte di Cassazione, con le pronunce richiamate in rassegna, offre un quadro coerente dei principi cardine e guida per l'interpretazione dell'ampio concetto di giusta causa di recesso datoriale.

Un filo conduttore individuabile nella rassegna delle recenti pronunce estive è costituito dal principio per cui spetta al giudice, che esamina ciascun caso concreto nel merito, stabilire motivatamente gli elementi di fatto che implicano incrinatura dell'elemento fiduciario fondamentale tra le parti del rapporto di lavoro. Con autonomia decisionale del giudice di integrare l'analisi della varietà delle fattispecie concrete anche rispetto alle previsioni dei contratti collettivi in tema di sanzioni disciplinari.

Un ulteriore aspetto di riflessione ricavabile dalle pronunce in rassegna sembra essere il ruolo decisivo dei contenuti della contestazione disciplinare, da un lato, e, dall'altro, delle giustificazioni del dipendente in seno alla procedura disciplinare. La rassegna risulta, pertanto, utile non solo a focalizzare sfaccettate situazioni riconducibili alla cosiddetta clausola generale della giusta causa di licenziamento, ma anche utile per una riflessione sull'importanza di cristallizzare in sede di contestazione, per parte datoriale, e di contestare puntualmente, per il dipendente, gli addebiti che costituiscono il fondamento del provvedimento di licenziamento.

Non ultimo, in varie delle ordinanze raccolte in rassegna, la Suprema Corte coglie l'occasione di ribadire portata e limiti dell'esame, in tema di licenziamento per giusta causa, rispettivamente di competenza dei giudici di merito e di legittimità e, pertanto, gli oneri di deduzione e prova gravanti sulle parti in sede di processo giuslavoristico.

Di seguito un seppur sintetico esame delle ordinanze estive raccolte.

Corte di Cassazione, ordinanza, 30 marzo 2025, n. 8358: plurimi inadempimenti, in tema di salute e sicurezza stradale

Questa prima pronuncia ha ad oggetto il licenziamento per giusta causa di un dipendente addetto alla gestione di cantieri stradali, in seguito a una serie di inadempimenti ed insubordinazioni relativi all'applicazione di norme in materia di sicurezza.

Temi affrontati nelle motivazioni dell'ordinanza riguardano la specificità ed immodificabilità della contestazione disciplinare, la corrispondenza o meno della valutazione del giudice sulla gravità della condotta rispetto al codice disciplinare aziendale, nonché la proporzionalità della sanzione di licenziamento.

La Corte di Cassazione, nell'ordinanza in commento, ha sottolineato come le plurime condotte contestate dovessero essere valutate dal giudice complessivamente quali parte integrante di una condotta unitaria consistente nel reiterato rifiuto di svolgere l'attività lavorativa nel rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza stradale.

Conseguentemente, è stata ritenuta integrata la gravità oggettiva e soggettiva della condotta, considerata unitariamente.

I precedenti disciplinari del ricorrente, secondo la Corte, erano, nel caso specifico, da considerare, non ai fini della recidiva quale elemento costitutivo della condotta, ma quali elementi di cui la valutazione complessiva del giudice poteva tenere conto, ai fini della proporzionalità della sanzione espulsiva, oltre alle previsioni della contrattazione collettiva aziendale in tema di singole condotte.

La formulazione unitaria rinvenibile nella contestazione disciplinare risultava, dunque, per la Corte, nella fattispecie esaminata, coerente con una valutazione complessiva della condotta quale significativo rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto della normativa di sicurezza; in quanto tale, la condotta risultava esorbitante rispetto alle singole previsioni del codice disciplinare aziendale per sanzioni conservative ed il licenziamento risultava sanzione proporzionata.

Corte di Cassazione, ordinanza, 17 giugno 2025, n. 16358: plurime violazioni considerate quali condotta unitaria

Questa seconda pronuncia della Cassazione ha avuto ad oggetto un caso di licenziamento per giusta causa di una dipendente cui era stato addebitato sostanzialmente di essersi allontanata dalla propria abitazione in concomitanza ad uno stato di malattia, peraltro, per partecipare ad un'esibizione canora nel corso di una funzione religiosa.

Anche questa pronuncia ha avuto modo di soffermarsi a discernere tra recidiva quale elemento costitutivo del fatto contestato e fatti integrativi ed aggiuntivi che il giudice deve valutare ai fini della valutazione complessiva della condotta contestata, sotto entrambi i profili, della componente sia oggettiva sia soggettiva della condotta.

Inoltre, la pronuncia evidenzia come, nel caso specifico, i due fatti oggetto di contestazione (ovvero l'allontanamento da casa della dipendente malata e la partecipazione all'esibizione canora) costituissero, in realtà, elementi di una condotta contestata unitariamente e da considerare, pertanto, nel suo (dis)valore complessivo, prescindendo da inquadramenti diversi per le singole condotte da parte della contrattazione collettiva.

Nella fattispecie, la Suprema Corte ha considerato le due condotte insieme complessivamente di gravità tale da giustificare la compromissione del vincolo fiduciario e quindi la giusta causa di licenziamento.

Corte di Cassazione, ordinanza, 14 luglio 2025, n. 19378: pratiche scorrette, prassi ed usi aziendali e valutazione della condotta contestata

Questa terza pronuncia ha ad oggetto il caso di una dipendente licenziata per giusta causa per aver fornito, contrariamente alle direttive del datore di lavoro e di doveri d'ufficio, informazioni e dati ai clienti riguardanti agevolazioni nei servizi aziendali offerti alla clientela.

Questa ordinanza si sofferma, in particolare, tra altri argomenti, sul tema della possibilità di valutazione complessiva, ad opera del giudice di merito, della condotta contestata, in relazione ad eventuali pratiche scorrette, prassi aziendali ed usi aziendali in senso proprio.

La pronuncia ricorda, altresì, l'indipendenza di tale valutazione del giudice del lavoro rispetto ad eventuali procedimenti penali in corso.

Corte di Cassazione, ordinanza, 5 agosto 2025, n. 22593: danneggiamento dell'autovettura di un collega

Questa quarta pronuncia ha avuto ad oggetto il caso di un dipendente il quale, prima dell'inizio del proprio turno lavorativo, entrato in un parcheggio aziendale per le auto, sputava, prendeva a calci e staccava, portandolo via con sé, uno specchietto retrovisore dell'auto di un collega e, contestatagli tale condotta, era licenziato per giusta causa.

L'ordinanza in commento si concentra sull'esame della tematica della riconducibilità o meno della condotta contestata alle previsioni del contratto collettivo di riferimento per le sanzioni conservative diverse dal licenziamento. In particolare, il caso ivi esaminato permette di soffermarsi sui concetti di interpretazione letterale e sistematica delle clausole dei contratti collettivi e sul rilievo del giudizio di minor disvalore di determinate condotte rispetto ad altre effettuato dalle parti sociali nella contrattazione collettiva.

Così, nel raffrontare la fattispecie concreta alle previsioni contrattuali collettive, il caso pone in evidenza la rilevanza della distinzione tra condotta inerente allo svolgimento dell'attività lavorativa o meno, nonché di eventuali precisazioni, in seno al contratto collettivo, concernenti differenze tra mancanze, condotte omissive o condotte attive.

Corte di Cassazione, ordinanza, 16 agosto 2025, n. 23367: stato di ebbrezza e conseguente mancata presentazione in servizio del dipendente, addetto al servizio al pubblico

Questa pronuncia ha riguardato il caso di un capotreno licenziato per giusta causa in quanto non presentatosi puntualmente in servizio, risultato positivo ad un alcoltest una volta giunto in ritardo al lavoro, a causa del cui ritardo e della necessaria sostituzione del quale il treno di cui si trattava aveva viaggiato con ritardo, in danno alla qualità del servizio per gli utenti.

L'ordinanza, nella prima parte della propria motivazione, esamina i temi dell'immodificabilità della contestazione, in relazione al caso concreto, nonché dell'interpretazione degli addebiti cristallizzati, con debita specificità, nella contestazione disciplinare stessa.

Inoltre, la pronuncia in commento sottolinea la tematica della necessaria contestazione specifica degli addebiti, da parte del dipendente, in sede di giustificazioni e difese presentate in seno alla procedura disciplinare.

Un'ulteriore questione sviluppata nelle motivazioni dell'ordinanza in esame attiene alla valutazione della gravità della condotta unitariamente considerata anche in relazione alla sussumibilità dei comportamenti contestati in riferimento alle previsioni del contratto collettivo applicato per sanzioni conservative e sanzioni non conservative del rapporto di lavoro.

Corte di Cassazione, ordinanza, 19 agosto 2025, n. 23565: insubordinazione della guardia giurata

Questa pronuncia riguarda un ulteriore caso di condotta che ha portato a licenziamento per giusta causa anche per il causato pericolo assicura dell'utenza pubblica.

In particolare, nel caso di specie, veniva contestato a un dipendente addetto al ruolo di guardia giurata di non aver indossato il giubbotto antiproiettile e le radiotrasmittenti assegnatogli, mentre, d'altra parte, egli aveva portato con sé in servizio mostrine e manette contrariamente alle direttive datoriali.

L'ordinanza in commento ha a riguardo i temi della sussumibilità della condotta contestata nelle previsioni contrattuali collettive inerenti a sanzioni conservative o non conservative, della necessità di specifiche difese del dipendente nell'ambito della procedura disciplinare, nonché della valutazione complessiva della gravità della condotta, tenendo conto degli elementi sia oggettivi sia soggettivi della condotta stessa.

Tale ordinanza è interessante anche con riguardo ai punti e ai passaggi della motivazione in cui richiama l'elaborazione giurisprudenziale in tema di concetti generali di insubordinazione, da un lato, e di proporzionalità del licenziamento, dall'altro.

In tal senso, l'ordinanza ricorda: *“la giurisprudenza da tempo praticata da questa Corte che privilegia una nozione ampia di insubordinazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato; che non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori (e dunque ancorata, attraverso una lettura letterale, alla violazione dell'art. 2104 c.c., comma 2), ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale”*.

Sotto il profilo degli oneri di deduzione in giudizio in tema di proporzionalità, detta pronuncia rammenta come: *“in caso di contestazione circa la valutazione sulla proporzionalità della condotta addebitata - che è il frutto di; selezione e di valutazione di una pluralità di elementi - la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata, non solo non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione di detti elementi o un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma con la nuova formulazione del n. 5 dell'art. 360, deve denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità”*.

Corte di Cassazione, ordinanza, 28 agosto 2025, n. 24100: licenziamento per aver riportato una pena detentiva

Questa ordinanza risulta interessante perché apporta vari spunti di riflessione, innanzitutto in tema di conseguenze disciplinari per condotte non direttamente inerenti all'attività lavorativa, ma aventi risvolti morali (usando la terminologia della Suprema Corte nell'ordinanza in commento) e riflessi sul rapporto fiduciario delle parti del rapporto di lavoro. Il caso, infatti, riguarda un dipendente licenziato, dopo aver subito procedimento penale al riguardo, per aver offeso un pubblico ufficiale, con affermazioni che istigavano alla violenza, in occasione riconducibile ai dibattuti accadimenti tra la tifoseria calcistica.

La motivazione della pronuncia risulta di interesse anche in tema di tempestività della contestazione disciplinare, circa il rapporto di indipendenza tra il procedimento disciplinare e il procedimento penale e le riflessioni in tema di ragionevole tempo spettante al datore di lavoro per il prudente accertamento dei fatti e le decisioni in ordine alla contestazione degli addebiti aventi rilievo sul piano penale. Ciò alla luce del principio, che l'ordinanza richiama, per cui il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di costante controllo sull'operato dei dipendenti.

Anche tale pronuncia, del resto, si sofferma sulla valutazione della gravità complessiva della condotta contestata in relazione al vincolo di fiducia che connota il rapporto di lavoro, anche oltre le previsioni contrattuali collettive, e sul concetto di proporzionalità del licenziamento, il cui esame è riservato ai giudici del lavoro nel merito.

Corte di Cassazione, ordinanza, 4 settembre 2025, n. 24562: rifiuto da parte di un infermiere di prestare cure ad un paziente per sospetti riguardo all'infettività del paziente

Questa pronuncia, di inizio settembre, riguarda il caso di un infermiere di struttura sanitaria che rifiutava delle cure infermieristiche a un paziente a causa di timori inerenti all'infettività del paziente. Anche in tale caso, le condotte contestate erano plurime e i giudici, di merito e di legittimità, si sono soffermati sull'esame delle reciproche contestazioni ed allegazioni delle parti, sia in sede di procedura disciplinare che poi processuale.

Il caso concerneva, peraltro, l'applicazione e interpretazioni delle norme di cui alla normativa speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui la possibilità in capo al dipendente di valutazione e critica con riferimento all'adozione delle regole di sicurezza e i diritti di informazione in materia. Da ciò derivava, in gran parte, la complessità e delicatezza delle valutazioni implicate nel caso specifico.

Non ultimo, quest'ultima pronuncia si sofferma ampiamente a delineare gli oneri di prova delle parti in ambito anche processuale ai fini del vaglio del giudice nel merito.

Brevi conclusioni

La rassegna di cui sopra offre, in definitiva, buoni e vari spunti di rinnovata attenzione sui temi e criteri che devono essere tenuti presenti, da ambo le parti del rapporto di lavoro e nelle eventuali reciproche posizioni e difese giudiziali, in tema di giusta causa di licenziamento.

La varietà delle fattispecie concrete portate all'attenzione della giurisprudenza e la complessità delle valutazioni sulle condotte e sulle procedure disciplinari, che necessitano di arrivare al vaglio della Corte di legittimità, non stupiscono, data, come già rammentato, l'ampiezza del concetto giuridico della giusta causa di licenziamento, che nel nostro ordinamento è ontologicamente affidato all'elaborazione incessante del diritto vivente.

Carlo Andrea Galli, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 5 agosto 2025, n. 22593](#); [Cass., ordinanza 14 luglio 2025, n. 19378](#); [Cass., ordinanza 16 agosto 2025, n. 23367](#); [Cass., ordinanza 30 marzo 2025, n. 8358](#); [Cass., ordinanza 4 settembre 2025, n. 24562](#); [Cass., ordinanza 17 giugno 2025, n. 16358](#); [Cass., ordinanza 19 agosto 2025, n. 23565](#); [Cass., ordinanza 28 agosto 2025, n. 24100](#)