

Licenziamento disciplinare e termine previsto dal CCNL per la sua intimazione. Termine perentorio o canzonatorio? La Cassazione oscilla

di C. Musella - 27 dicembre 2025

1. Con la sentenza 27.10.2025 n. 28366, in commento, la Corte di cassazione torna sul tema del licenziamento disciplinare intimato dopo la scadenza del termine previsto dalla contrattazione collettiva per irrogare il licenziamento, una volta pervenute al datore di lavoro le giustificazioni del lavoratore.

In questo caso si trattava del termine di trenta giorni per l'adozione del provvedimento disciplinare previsto dal CCNL per il personale dipendente da aziende esercenti l'industria della carta e del cartone.

La norma collettiva dell'art. 51 lett. a) del CCNL per i dipendenti dell'industria della carta e del cartone, per quel che qui rileva, prevede: «*Qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.*

Sono fatti salvi i casi di istruttoria particolarmente complessa, che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l'adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo».

La norma del CCNL prevede, dunque:

a) una regola molto chiara, analogamente ad altri CCNL di diversi settori, con la previsione del termine di 30 giorni per l'adozione del provvedimento disciplinare, decorso il quale, *le giustificazioni del lavoratore si intendono accolte.*

b) una eccezione limitata ai casi di istruttoria particolarmente complessa in cui il datore di lavoro può comunicare al lavoratore la proroga del termine. Ma, attenzione, la norma contrattuale è chiara nel limitare la eccezione ai casi in cui l'istruttoria, che il datore deve andare a svolgere in seguito alle giustificazioni del lavoratore o comunque per la tipologia di illecito, sia particolarmente complessa. Si tratta di un requisito oggettivo riguardante esclusivamente l'istruttoria attinente all'illecito disciplinare.

Del resto, sarebbe altrimenti possibile per il datore di lavoro prorogare il termine secondo la propria necessità soggettiva.

Prendendo a prestito l'espressione «termine canzonatorio», coniata da Redenti riguardo a termini processuali la cui inosservanza non prevede alcuna sanzione («Redenti, voce Atti processuali, Enc. Del diritto 1969, IV, 139»), si potrebbe affermare la natura canzonatoria di un termine che il datore di lavoro ha la possibilità di prorogare in ogni caso per proprie esigenze organizzative, del tutto non collegate alla istruttoria da svolgere. La norma contrattuale verrebbe così ad essere intrinsecamente svuotata di significato oggettivo, piegata ad esigenze organizzative generiche. Il rispetto del termine viene così rimesso unicamente alla mera volontà della parte forte del rapporto di lavoro.

Questo è avvenuto nel caso in esame.

Il commento alla sentenza della cassazione richiede alcune premesse per orientarsi nell'ambito dei precedenti giurisprudenziali e per comprendere perché, ad avviso di chi scrive, vi sia sul tema specifico della norma collettiva sopra indicata, contenente la regola indicata al punto a), una oscillazione giurisprudenziale in cassazione che richiederebbe un intervento delle sezioni unite o quantomeno un indirizzo chiaro anche per i giudici di merito che in questo caso, come vedremo, seguendo entrambi la giurisprudenza di legittimità, hanno fornito decisioni molto diverse sulla sanzione da comminare al licenziamento illegittimo.

Nel primo grado – Tribunale Cassino sentenza 20.6.2022, n. 345 - reintegra attenuata ex art. 18, 4 comma statuto dei lavoratori novellato sulla base di quanto indicato da Cass. 3 settembre 2018 n.21569 («in RGL,2019, II, 62 nota di Genovesi»), cui seguirà sentenza Cass. 1.3.2024 n. 5485.

In appello – Corte d'appello Roma sentenza 20.7.2023 n. 3024 - tutela indennitaria forte con applicazione dell'art. 18, 5° comma statuto, esclusa la reintegra attenuata come stabilito da Cass.16 agosto 2016 n. 17113 e 21 aprile 2023 n. 10802, che avrebbe comportato, secondo tali sentenze solo la tutela di cui all'art. 18 comma 6 – tutela indennitaria debole.

La Corte d'appello, superato il tema della decadenza, applica la tutela indennitaria forte a seguito di un giudizio sul merito del licenziamento, una volta appurata la illegittimità per mancanza di proporzionalità tra il fatto e la sanzione.

2. Partiamo dalla dottrina. L'assenza di specifica disciplina della sanzione correlata alla tardività del licenziamento disciplinare, sia sotto il profilo della tardività della contestazione che della tardività del recesso, nella novella del 2012, è stato ritenuto un nodo irrisolto dal legislatore che, nel riformare l'art. 18 dello Statuto ha lasciato alcuni vuoti riempiti inevitabilmente dalla giurisprudenza.

Volendo molto sommariamente indicare gli orientamenti espressi dalla dottrina, si rammenta che alcuni autori hanno ritenuto attratta alla tutela indennitaria la violazione del principio di tempestività del provvedimento disciplinare («Del punta, *I dolori del giovane 18: note sul licenziamento disciplinare* in Caruso (a cura di) *Il licenziamento disciplinare nel diritto vivente giurisprudenziale*, CSDLE Università di Catania, 2022, 76.»)

Altri hanno espresso il convincimento che sia applicabile la reintegrazione piena («Mazzotta, *I molti nodi irrisolti del nuovo art. 18 St. La.*, in Cinelli, Ferraro, Mazzotta (a cura di) *Il nuovo mercato del lavoro*, Giappichelli 2013, 251»), e altri ancora hanno optato per la reintegra attenuata in caso di intempestività del licenziamento disciplinare, ma non in caso di intempestività della contestazione («Rossi, *I licenziamenti inefficaci*, in Cester (a cura di) *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam 2013, 201»). Più recentemente, il caso della violazione del termine previsto dalla contrattazione collettiva per l'irrogazione della sanzione è stato configurato come una ipotesi di insussistenza del fatto con conseguente applicazione del 4° comma dell'art. 18, vale a dire come un vizio sostanziale e non più procedurale ritenendo *l'inerzia del datore di lavoro come intervenuta implicita ammissione della liceità della condotta e il fatto non più configurabile come mancanza sanzionabile* («così Amoroso, *Art. 18 statuto dei lavoratori una storia lunga cinquanta anni*, Bari 2022,175, vedi anche nota 79 »).

Sul tema generale riguardante il principio di tempestività del procedimento disciplinare è intervenuta la sentenza delle sezioni unite della Corte di cassazione del 27 dicembre 2017 n. 30985, nella quale, sintetizzando al massimo, si è affermato il principio che la tardività nella contestazione disciplinare comporta l'applicazione della tutela indennitaria forte prevista dall'art. 18, 5 comma. La sentenza a sezioni unite riguardava la violazione del principio di tempestività nella contestazione disciplinare, ma una parte della dottrina la ha ritenuta applicabile a tutte le violazioni del principio di tempestività, incluso i casi di recesso tardivo («Cass., sez. un. 27 dicembre 2017 n. 30985 in GI, 2/2018, 409 con nota di Pisani, ove l'autore espressamente afferma l'estensibilità del principio delle sezioni unite anche al licenziamento tardivo e non solo alla contestazione tardiva; contra vedi Amoroso, op. cit., 175 ove si afferma che il principio desumibile dalla sentenza delle sezioni unite è invece che diverso è il caso di sanzione irrogata oltre il termine previsto dalla contrattazione collettiva a difesa del lavoratore per l'irrogazione delle sanzioni»).

Si deve a questo punto rammentare che una cosa è la tardività della contestazione che incrina il diritto di difesa del lavoratore, altro è la tardività del provvedimento disciplinare, dopo la contestazione tempestiva, che attiene piuttosto alla certezza delle relazioni giuridiche. Inoltre, il termine eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva per la contestazione disciplinare interviene in una fase endoprocedimentale e, quindi, si comprende che la violazione di quel termine costituisca tendenzialmente un vizio procedimentale.

Il termine per irrogare la sanzione disciplinare è, invece, un termine che esula dal procedimento disciplinare in senso stretto e attiene alle modalità di esercizio del potere datoriale di recesso che la contrattazione collettiva può regolare stabilendo una garanzia aggiuntiva con la previsione del termine di decadenza entro il quale il datore di lavoro deve emettere la sanzione.

2.a Vediamo cosa prevede l'autonomia collettiva. Va precisato che sui termini del procedimento disciplinare e, soprattutto, sul termine per irrogare la sanzione disciplinare, le norme dei contratti collettivi non sempre prevedono la garanzia aggiuntiva di un termine e, comunque sono ovviamente diverse.

A volte, dopo la scadenza del termine è prevista l'archiviazione del procedimento ma non la *fictio iuris* dell'accoglimento delle giustificazioni («vedi ad esempio CCNL poste scrutinato da Cass. 21.4.2023 n. 10802 che riguarda il CCNL Poste Italiane, commentata da Musella su www.rivistalabor.it, 17 giugno 2023, *Licenziamento disciplinare e termine di decadenza previsto dal CCNL. Vizio procedimentale, formale o vizio radicale?*»). In altri contratti la norma contrattuale non prevede esplicitamente alcun effetto giuridico collegato al decorso del termine, pur previsto come l'art. 227 del CCNL terziario. In definitiva nell'ambito dell'autonomia collettiva, si registra una molteplicità di soluzioni.

Nel variegato panorama delle previsioni contrattuali collettive, si rinviene, ad avviso di chi scrive, una giurisprudenza, che si poteva definire unanime, del giudice di legittimità rispetto a previsioni analoghe della contrattazione collettiva che contengono la regola enunciata all'art. 51 CCNL per i dipendenti delle imprese settore carta e cartone che qui si ripete: *Quallora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte*. Tale orienta-

mento afferma che la violazione del termine in questo specifico caso dà luogo alla sanzione della reintegra attenuata ex art. 18, 4 comma Statuto.

La decisione in commento incrina questa unanimità e lascia trasparire un orientamento contrario nel senso di applicazione in ogni caso sempre della tutela indennitaria, sulla scorta dei principi affermati dalle sezioni unite in tema di tardività della contestazione che vengono evidentemente utilizzati sempre a prescindere dal tenore delle norme del CCNL applicabile.

2.b Esaminiamo più da vicino gli indirizzi della giurisprudenza di legittimità ed in particolare l'indirizzo che riguarda la norma specifica secondo la quale *Qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.*

L'indirizzo specifico relativo alla tipologia di regole contrattuali come quella scrutinata dalla sentenza in commento consta delle seguenti sentenze:

1) sentenza 3 settembre 2018 n.21569 («in RGL, nota di Genovesi op. cit.») ove la Corte ha affermato che in tema di licenziamento disciplinare, la violazione del termine di cui all'art. 21, n. 2, comma 3, del CCNL gas e acqua del 2011, secondo cui, se il provvedimento disciplinare non viene emanato nei dieci giorni lavorativi successivi al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, le giustificazioni si riterranno accolte, «*non integra una mera violazione di natura procedimentale ma comporta la totale mancanza della giusta causa per effetto dell'ammissione del datore di lavoro dell'insussistenza della condotta illecita sanzionata*». In tale ipotesi, la tutela applicabile è quella di cui all'art. 18, 4 comma e non quella dell'art. 18, 6 comma st. lav.

2) sentenza Cass 30.7.2018 n.20162, riguardante il CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche private («riportata da Pacchiana Parravicini, *Percorsi di giurisprudenza i vizi formali del licenziamento*, in GI, n. 12, 1 dicembre 2019, p. 2771»), ove il giudice di legittimità, nel confermare una sentenza di merito che aveva applicato il 4° comma dell'art. 18 novellato, ha affermato, in motivazione, che *l'intimazione del licenziamento disciplinare - al pari, più in generale, dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari - deve essere connotata dal carattere di "tempestività" e che il carattere della "tempestività" può tradursi, più puntualmente, in una specifica garanzia procedimentale prevista dalla contrattazione collettiva che è abilitata anche ad introdurre un termine perentorio per l'esercizio del potere disciplinare, ossia uno spatium deliberandi massimo fissato in una misura ben precisa - che va a schermare il canone (meno preciso) della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare - perché il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato.* («così Cass. 30.7.2018 n. 20162 in motivazione»).

3) Sentenza del 1.3.2024 n. 5485, ove la Corte, richiamando la precedente pronuncia del 2018 («Cass. n. 21569/2018») ha applicato il seguente principio di diritto: *l'accertamento giudiziale dell'illegittimità o insussistenza di addebito disciplinare comporta che il datore di lavoro non possa avvalersi della relativa contestazione ad alcun effetto; in particolare, non potrà avvalersene per prorogare o sospendere unilateralmente i termini fissati dalla contrattazione collettiva (nella specie, art. 33 CCSL del 7 luglio 2015 per le aziende appartenenti ai gruppi FCA e CNH e per i lavoratori da esse dipendenti) per l'irrogazione di sanzioni riferite ad altra contestazione, nell'ambito di procedura disciplinare in precedenza av-*

viata e per la quale il lavoratore abbia fornito le proprie giustificazioni, poiché dette giustificazioni si intendono accolte se non seguite da provvedimento disciplinare comminato entro un termine prefissato.

In questa sentenza si ribadisce che, quando il contratto collettivo prevede che, se non viene emanato il licenziamento disciplinare in un certo termine, le giustificazioni del lavoratore si riterranno accolte, il licenziamento emanato dopo il decorso del termine *non integra una mera violazione di natura procedimentale ma comporta la totale mancanza della giusta causa per effetto dell'ammissione del datore di lavoro dell'insussistenza della condotta illecita sanzionata*. Il giudice di legittimità ribadisce che in tale ipotesi la tutela applicabile è quella di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 e non quella di cui al comma 6 della predetta norma ed afferma la natura di *fictione* dell'intervenuta accettazione delle giustificazioni chiarendo che si tratta di un arricchimento delle garanzie di difesa del lavoratore da parte della contrattazione collettiva, realizzato sia con la previsione di un termine finale, sia con l'attribuzione di un determinato significato al comportamento del datore di lavoro nei confronti del lavoratore avvalso della facoltà e dei mezzi di difesa apprestatigli dall'ordinamento. La cassazione in questo provvedimento ha stabilito che *la norma contrattuale, nel momento in cui ricollega al ritardo la conseguenza di un'accettazione delle giustificazioni, ancorché inserita in un contesto di norme procedurali, ha rango di norma sostanziale che regola il corretto esercizio del potere di recesso datoriale, e prefigura come accolte le giustificazioni, sulla scorta della previsione pattizia e dei principi di buona fede e correttezza*. («così Cass. 2024 cit. in motivazione»)

La sentenza del 2024 interviene su una norma di contratto collettivo diverso da quello del 2018 ma con analoga formulazione e riprende una giurisprudenza risalente che già si era espressa sulla natura vincolante delle norme dei CCNL di tal contenuto («cfr. Cass., sez. lav., 9 dicembre 1994, n. 10547, riguardante l'art. 2, 3 comma 4, CCNL 18 gennaio 1987 per i lavoratori dell'industria metalmeccanica privata; nello stesso senso, Cass 8/4/1998 n 3608»).

Ne consegue che, pur nell'ambito di una generalizzata tutela indennitaria collegata alla violazione procedurale dell'art. 7 statuto, sembrava esservi un'isola chiara del diritto vivente di applicazione della reintegra attenuata ex art. 18, 4° comma nelle ipotesi in cui la previsione del contratto collettivo è quella che, nel termine stabilito dal CCNL, le giustificazioni si intendono accolte con conseguente difetto di giusta causa del licenziamento disciplinare. La norma contenente il termine viene interpretata, come si è detto, dalla suprema Corte come una norma non solo procedurale ma sostanziale che fa venir meno la sussistenza del fatto e la giusta causa con conseguente applicazione della reintegra attenuata prevista dall'art. 18, 4° comma statuto.

3. Veniamo al caso in esame che ci consentirà di esporre l'altro indirizzo della giurisprudenza di legittimità.

Il licenziamento era stato intimato oltre il termine di 30 giorni ma l'azienda aveva comunicato che si trattava di una istruttoria particolarmente complessa. Per comprendere il fatto posto a base del licenziamento occorre esaminare le sentenze di merito.

3.a Il Tribunale di Cassino nella sentenza 20.6.2022 RG 2087/21 ha escluso del tutto la presenza dell'istruttoria particolarmente complessa sulla base delle stesse difese aziendali nelle quali si affermava essere i fatti posti alla base del licenziamento pacifici e documentali. Fatti che, è bene precisarlo, erano costituiti dall'invio, da parte del lavoratore, di una serie di e-mail dall'indirizzo di posta elettronica aziendale, aventi contenuto ritenuto oltraggioso nei confronti di colleghi e dei superiori gerarchici, rispetto ai quali il lavoratore si era difeso negando nel procedimento disciplinare l'offensività delle mail. Nel giudizio il lavoratore ha asserito di non aver proferito espressioni offensive o ingiuriose, ma di aver agito al fine di adempiere al dovere di segnalazione di atti illeciti, conformemente a quanto prescritto dalla stessa società in sede di autoregolamentazione e di aver adoperato espressioni che non travalicavano il diritto di critica.

Quindi né sulla base della contestazione, né sulla base delle giustificazioni del lavoratore era necessaria alcuna istruttoria e meno che mai un'istruttoria particolarmente complessa, secondo la stessa prospettazione aziendale, ma solo la valutazione della offensività delle espressioni contenute nelle mail del lavoratore.

La lettura della sentenza del Tribunale di Cassino, confermata da quella di appello sul punto, dà conto dell'assoluta insussistenza della eccezione prevista dal CCNL, tant'è che la stessa società aveva dedotto di aver comunicato la proroga per impegni della direttrice del personale impegnata in trasferte estere mentre i suoi interlocutori, responsabili di reparto dello stabilimento produttivo, erano stati impegnati nella risoluzione di un improvviso problema di stabilimento, generato da un fermo produttivo conseguente ad ordinanza giudiziale di sequestro del depuratore. Generiche esigenze organizzative del tutto slegate dall'illecito disciplinare.

In buona sostanza dalle stesse deduzioni del datore di lavoro si ricava la totale insussistenza dei presupposti di fatto per far scattare la eccezione alla regola del CCNL sopra indicata in quanto, come si è già detto al punto a) sub 1, la eccezione non riguarda certo difficoltà soggettive del datore di lavoro, ma concerne unicamente la necessità oggettiva di fare ulteriori indagini, complesse, rispetto ai fatti contestati e alle giustificazioni pervenute. Il Tribunale di Cassino aveva, secondo chi scrive, correttamente applicato il comma 4 dell'art. 18 statuto come modificato dalla legge 28.6.2012 n. 92 con ampia motivazione e con il richiamo proprio alla sentenza della Cassazione del 2018 n. 21569. Il caso concreto era disciplinato dalla regola principale contenuta nell'art. 51 CCNL non essendovi spazio alcuno per applicare l'eccezione prevista dal CCNL.

3.b Anche la Corte d'appello di Roma nella sentenza 11/7/2023 n. 3024 esclude l'ipotesi di istruttoria particolarmente complessa prevista dall'art. 51 CCNL citato, che consente la proroga del termine e, quindi, afferma la illegittimità del licenziamento. Tuttavia, la sanzione per la illegittimità del licenziamento viene dedotta partendo dai principi affermati dalla suprema Corte nella sentenza 21.4.2023 n. 10802 e della sentenza del 16 agosto 2016 n. 17113 che individuano nella tutela di cui al comma 6 dell'art. 18 la sanzione da applicare al licenziamento illegittimo.

La Corte d'appello di Roma motiva affermando che la disciplina contrattuale collettiva abilitata ad integrare la fonte legislativa di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, non può comportare una sanzione per la violazione delle prescrizioni da essa introdotte maggiore di quella stabilita per le violazioni dell'art. 7 dello Statuto. Sulla scorta di tale premessa, il giu-

dice di secondo grado aderisce all'indirizzo di cui alla sentenza della cassazione 16.8.2016 n. 17113 e 21.4.2023 n. 10802 escludendo la sanzione della reintegra attenuata e riformando sul punto la sentenza di primo grado.

Attenzione però la Corte romana applica l'art. 18, comma 5 Statuto non in relazione al principio di tempestività violato nel caso concreto e non avrebbe potuto farlo perché il licenziamento era stato intimato solo 7 giorni dopo la scadenza del termine previsto dall'art. 51 CCNL citato, a riprova ulteriore della mancanza di istruttoria particolarmente complessa. («cfr. sentenza Corte d'appello Roma cit.»).

Entra invece nel merito della natura dell'illecito commesso dal lavoratore e delle condotte e applica la tutela prevista dal comma 5 dell'art. 18 ritenendo che ricorresse una ipotesi di difetto di proporzionalità. Si riporta in sintesi la motivazione della corte d'appello che serve a fare luce sul caso concreto e sul livello di illiceità della condotta sanzionata. Il giudice di appello afferma che nel caso concreto la mancanza di proporzionalità del licenziamento andava ancorata alla limitata circolazione delle e-mail indirizzate esclusivamente a dipendenti della società, all'assenza di un danno per la società sotto il profilo della caduta di immagine e di perdita di commesse; alla mancanza di precedenti disciplinari per il lavoratore assunto da oltre venti anni (dal 3 dicembre 2001); alla particolare situazione soggettiva del lavoratore che viveva una situazione di disagio legata al convincimento di operare in mansioni non adeguate al patrimonio professionale acquisito. («cfr. sentenza Corte d'appello di Roma, pag.17»).

4. Il lavoratore ricorre in cassazione sostenendo l'applicabilità invece del 4° comma dell'art. 18 statuto ed invoca la reintegra assumendo l'adozione del provvedimento disciplinare in assoluta carenza di potere, chiedendo in sostanza quanto aveva ottenuto nel primo grado del giudizio, sulla scorta della regola del CCNL. In altri termini, secondo la tesi del lavoratore, che qui si condivide, il licenziamento sarebbe stato disposto dopo la decadenza del datore di lavoro dalla potestà di disporlo.

La Corte di cassazione nel provvedimento in commento rigetta il ricorso, pur affermando la intangibilità del giudizio sulla insussistenza del presupposto della istruttoria particolarmente complessa riservato, del resto, al giudizio di merito. Applica il seguente principio di diritto, in tema di tardività del provvedimento disciplinare secondo il quale: *«la violazione del termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, stabilito dalla contrattazione collettiva, è idonea a integrare una violazione della procedura di cui all'art. 7 St. lav., tale da rendere operativa la tutela prevista dall'art. 18, comma 6, dello stesso Statuto, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, purché il ritardo nella comunicazione del licenziamento non risulti, con accertamento in fatto riservato al giudice di merito, notevole e ingiustificato, tale da ledere in senso non solo formale ma anche sostanziale il principio di tempestività, per l'affidamento in tal modo creato nel lavoratore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto e per la contrarietà del ritardo datoriale agli obblighi di correttezza e buona fede (in termini, Cass. n. 10802 del 2023; conf. Cass. n. 15324 del 2024 e Cass. n. 14172 del 2025; in coerenza con Cass. SS.UU. n. 30985 del 2017).»*. Il principio esprime quindi la regola generale di applicazione della tutela indennitaria debole, con la eccezione di una violazione notevole ed ingiustificata del principio di tempestività che il giudice di merito deve accertare e che dà luogo alla tutela indennitaria forte del 5° comma.

Si tratta dell'indirizzo che è richiamato anche nella sentenza a sezioni unite del 2017 e che sostanzialmente non distingue tra le varie ipotesi di tardività e tra le varie norme dei CCNL.

La prima critica da fare è che quel principio di diritto risulta parzialmente fuorviante rispetto alla decisione impugnata in quanto la tutela indennitaria forte di cui al 5° comma dell'art. 18 Statuto è stata data dalla Corte d'appello non per una particolare violazione del principio di tempestività e dei principi di buona fede e correttezza, ma in riferimento al merito delle condotte contestate. In ogni caso, la motivazione che il giudice di legittimità fornisce non appare convincente.

4a. Nella sentenza in commento, la Suprema Corte ha ritenuto di non poter applicare i propri precedenti del 2018 e del 2024, (richiamati al punto 2 del presente commento) relativi alle analoghe norme contrattuali collettive in cui è previsto che, decorso il termine per l'emissione del provvedimento disciplinare, le giustificazioni del lavoratore si intendono accolte. Secondo il provvedimento in commento la presenza della proroga dovuta all'ipotesi di istruttoria particolarmente complessa escludeva questa possibilità di applicazione di quei precedenti, indipendentemente dal fatto che non ricorrevano i presupposti della istruttoria particolarmente complessa.

Riportiamo la motivazione della Corte, nella sentenza in commento: «*Nella fattispecie concreta, invece, non può trovare applicazione il principio enunciato da questa Corte rispetto ad analoghe previsioni della contrattazione collettiva, secondo le quali se il provvedimento disciplinare non viene emanato entro un certo termine le giustificazioni presentate dal lavoratore debbono intendersi accolte, con conseguente operatività della tutela di cui all'art. 18, comma 4, della L. n. 300 del 1970 (v. Cass. n. 21569 del 2018; conf. Cass. n. 5485 del 2024). Nel caso in oggetto, infatti, la Corte territoriale ha accertato che prima del perfezionarsi della decorrenza del termine di trenta giorni dalla presentazione delle giustificazioni, cui la contrattazione collettiva applicabile riconosce la fictio della intervenuta accettazione delle medesime, la datrice di lavoro ha manifestato la volontà di volersi avvalere di un ulteriore termine per completare l'istruttoria, per cui tale comunicazione di proroga - secondo il Collegio del merito - "(indipendentemente dal successivo accertamento giudiziale della sua illegittimità) esclude che si possa essere creato nell'A.A. un qualsivoglia affidamento sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto contestato. Invero, sul piano fattuale, tale condotta datoriale, da un canto, ha precluso il perfezionarsi dell'inerzia protratta per trenta giorni soltanto alla quale la previsione pattizia assegna il significato convenzionale di accettazione delle giustificazioni, e, d'altro canto, esprime un comportamento giudicato incompatibile con la presunzione di accoglimento delle medesime, inidoneo - quindi - ad ingenerare qualsivoglia affidamento».* («così sentenza in commento in motivazione»).

Secondo la Cassazione, sebbene tale proroga sia stata poi giudicata illegittima, il solo fatto di averla comunicata prima della scadenza del termine di decadenza ha impedito il formarsi dell'affidamento nel lavoratore. La comunicazione ha reso palese che le giustificazioni non erano state accolte, escludendo così la presunzione di accettazione che sarebbe scattata con il semplice decorso del tempo. Secondo la sentenza, anche una proroga successivamente ritenuta illegittima è sufficiente a escludere che nel lavoratore si sia formato un «qualsivoglia affidamento» sulla chiusura del procedimento. Di conseguenza, tale situazione impedisce l'applicazione della tutela più forte della reintegrazione.

4b. A modesto avviso di chi scrive, invece è proprio l'accertamento giudiziale della illegittimità o, meglio della insussistenza dei presupposti della proroga del termine che avrebbe dovuto comportare l'applicazione della regola per cui le giustificazioni si intendevano accolte. Una volta esclusa la eccezione indicata al punto 1 sub b), la fattispecie concreta rientrava proprio nella regola contrattuale della decadenza sostanziale dovuta all'accoglimento delle giustificazioni del lavoratore.

Altrimenti il termine previsto dal CCNL diventa del tutto inutile e lungi dall'essere una garanzia aggiuntiva per il lavoratore si rivela, come si è detto in premessa, uno strumento «canzonatorio». Per evitare il termine basta al datore di lavoro eccepire che si tratta di una istruttoria particolarmente complessa anche se complessa non lo è per niente e vi sono mere difficoltà organizzative della società, puramente soggettive derivanti da tutt'altri problemi quali le trasferte all'estero della direttrice del personale e il fermo dell'impianto di depurazione dovuto al sequestro. In definitiva si rimette alla mera volontà del datore di lavoro di aggirare il termine di decadenza previsto dal contratto collettivo e l'eccezione diventa la regola, capovolgendo il senso della norma collettiva. In questo modo la regola contrattuale viene meno e prevale sempre l'eccezione collegata alla istruttoria complessa a prescindere dalla sussistenza o meno di tale ipotesi. Al datore di lavoro basterà comunicare la proroga e schivare così la decadenza.

Indubbiamente dopo tale sentenza di legittimità, qualsiasi studio legale accorsato consiglierà all'impresa cui si applica il CCNL per i dipendenti delle imprese che producono carta e cartone di comunicare la proroga, a prescindere dalla esistenza o meno di una istruttoria particolarmente complessa.

4c. In ogni caso appare evidente che la pronuncia intervenuta lascia trasparire rispetto a quelle del 2024 e del 2018, un conflitto di orientamento che richiederebbe l'intervento delle sezioni unite. Quantomeno sussiste una disarmonia nella giurisprudenza di legittimità che richiederebbe un suo superamento attraverso adeguata motivazione. Tale non è l'esclusione del principio di affidamento del lavoratore, che viene indicato nella sentenza in commento come ragione unica della mancata applicazione della regola contrattuale, se non altro perché nei precedenti citati dalla stessa sentenza in commento del 2018 e del 2024 si fa riferimento anche alla natura sostanziale della norma contrattuale e non solo al principio di affidamento del lavoratore. La Corte si è limitata ad escludere l'applicabilità di tali precedenti specifici, guardando solo l'aspetto soggettivo dell'affidamento del lavoratore, senza minimamente affrontare il carattere sostanziale della norma collettiva e quanto sostenuto dai propri precedenti relativi a norme collettive simili. In definitiva rimane irrisolto il nodo fondamentale di stabilire se in questi specifici casi vi sia una violazione sostanziale ed una ipotesi di insussistenza del fatto o se invece vi sia una violazione meramente procedurale.

Neppure si prende posizione nella sentenza di legittimità, su quell'affermazione, di un qualche peso, della Corte d'appello di Roma che le conseguenze delle violazioni procedurali non possono essere diverse se si tratta di norma legale (art. 7 Statuto) o norma collettiva (in questo caso art. 51 CCNL cit.) («cfr. sentenza Corte d'appello cit. pag.11»). Ed è stato anche osservato che la diversità delle norme contrattuali collettive può dar luogo a disomogeneità delle tutele del posto di lavoro con violazione del principio di uguaglianza che la legge dovrebbe tutelare («così Genovesi in RGL 2019, op. cit., 66»).

In realtà, ad avviso di chi scrive, tali argomenti non sono dirimenti, se non altro perché si è sempre detto che la previsione di un termine perentorio è una garanzia aggiuntiva. Nulla di male quindi se la previsione del CCNL introduca una situazione di maggior favore per il lavoratore rispetto alla regola legale, considerato che il recesso viene intimato fuori dal procedimento e quindi non ne fa parte e che l'autonomia collettiva è abilitata ad introdurre un termine di decadenza dal potere disciplinare.

Inoltre, quanto alla violazione del principio di uguaglianza, è insita nello stesso concetto di autonomia collettiva una diversità regolatoria. Si consideri in proposito che la diversità di sanzione per il licenziamento illegittimo deriva dalla stessa formulazione dell'art. 18 e dalla frantumazione delle tutele. Le tipizzazioni di illeciti e di sanzioni sono anch'esse molto diverse tra i vari contratti collettivi. E dalla formulazione di queste norme collettive discende l'applicabilità o meno della reintegra attenuata, nel regime previsto dalla legge Fornero e, dopo la sentenza della Corte costituzionale 129/2024 anche nel regime del Jobs act.

In definitiva prevedere che, decorso il termine, le giustificazioni si intendono accolte, significa appunto aggiungere una garanzia ulteriore a favore del lavoratore e della stessa certezza dei rapporti giuridici. La legge non prevede termini di decadenza ma l'autonomia collettiva può introdurli ex art. 2965 c.c.

Se il termine di 30 giorni viene definito di decadenza, mentre non rileva tanto l'inerzia del datore, non trattandosi di un termine di prescrizione, la sospensione del termine è di natura eccezionale. Nella norma dell'art. 51 CCNL il termine è prorogato per una condizione specifica del datore di lavoro, come è proprio dell'istituto della decadenza («cfr. F. Santoro Passarelli, *Dottrine generali del diritto civile*, Napoli 1972, 122»).

La conseguenza della decadenza, se si tratta di norma sostanziale come dice la suprema Corte nel 2024 è certamente la perdita del potere disciplinare e quindi il difetto di sussistenza del fatto.

D'altro canto, le clausole dei contratti collettivi che disciplinano i rapporti di lavoro possono essere definite come regole di giudizio. È stato affermato che al contratto collettivo si riconosce l'attitudine a fornire al giudice le regole di giudizio sul trattamento giuridico dei rapporti individuali. Esse prevedono l'attribuzione di posizioni soggettive o in conseguenza della sola conclusione di un contratto di lavoro (ad esempio, il diritto del datore di lavoro di esercitare il potere direttivo) oppure in conseguenza all'avverarsi di fatti ulteriori come proprio la commissione di un illecito disciplinare da parte del lavoratore che fa scattare il diritto all'esercizio del potere disciplinare. («Nogler, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova 1997, 145»). Nel caso di specie la regola di giudizio era data dalla prima parte dell'art. 51 CCNL per la assoluta inapplicabilità della eccezione relativa alla proroga.

La Corte nella motivazione richiama propri precedenti nessuno dei quali si ataglia alla fattispecie odierna. La sentenza 31/05/2024, n. 15324, richiamata nella motivazione, pur esprimendo l'identico principio di diritto per cui la violazione procedurale dell'art. 7 Statuto dà luogo comunque alla tutela indennitaria, riguarda l'art. 227 del CCNL terziario che prevede, al primo comma, che «l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine asse-

gnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni»; al secondo comma che «per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione del merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato». Non si legge in tale norma collettiva che le giustificazioni si intendono accolte, come nella norma scrutinata dalla sentenza in commento e dai precedenti del 2018 e del 2024.

La sentenza 27.5.2025 n. 14172 concerne un caso in cui non vi era termine di decadenza previsto dal CCNL.

5. Concludendo, la sentenza commentata suscita notevoli perplessità, anche per la debolezza delle motivazioni rispetto alle quali si fa propria l'affermazione di un grande maestro del diritto del lavoro che ha evidenziato, sia pure in diversa fattispecie, come la cassazione ha spesso orientamenti *coraggiosi, che esprimono la costante preoccupazione di garantire la massima tutela possibile al lavoratore licenziato (cfr. da ultimo Cass. Sez. unite 5.9.2024 n. 23874) ricorrendo, magari, anche ad interpretazioni praeter legem.* («Persiani, *Licenziamento disciplinare - Le limitazioni alla tutela della conservazione del posto di lavoro delle quali non si parla a sufficienza* GI 1/ 2025, 121»).

Non così nel caso in esame dove il lavoratore, dopo venti anni di lavoro senza incidenti disciplinari, si trova fuori dal ciclo produttivo, quando in effetti l'autonomia collettiva aveva stabilito una garanzia aggiuntiva forte del principio di tempestività prevedendo una decadenza sostanziale con il termine di 30 giorni, decorso il quale le sue giustificazioni si intendevano accolte.

Si attendono quindi chiare indicazioni dalla giurisprudenza di legittimità che siano in grado anche di orientare la giurisprudenza di merito ed evitare disomogeneità all'interno dello stesso processo, nei gradi di giudizio dovute, come in questo caso, unicamente alle oscillazioni della giurisprudenza di legittimità sulla sanzione ricollegabile al licenziamento illegittimo.

Carla Musella già consigliere della Corte d'appello di Napoli

Visualizza i documenti: [Trib. Cassino, 20 giugno 2022, n. 345](#); [App. Roma, 20 luglio 2025, n. 3024](#); [Cass., 27 ottobre 2025, n. 28366](#)