

Sanzione conservativa prevista dal CCNL e tutela reintegratoria: si consolida l'orientamento della Cassazione

di C. D'Angelo – 5 marzo 2026

Il caso

Un lavoratore, dopo aver disatteso le disposizioni aziendali relative alla registrazione dei controlli delle temperature dei prodotti cotti alla griglia, veniva licenziato dal datore di lavoro.

Al rapporto di lavoro era applicato il CCNL del settore Turismo-Pubblici esercizi, che prevede l'irrogazione di misura conservativa nel caso di prestazione eseguita "con negligenza".

Queste, in estrema sintesi, le coordinate del fatto sul quale si è espressa la Suprema Corte con l'ordinanza n. 29343 del 6 novembre scorso, all'esito di un *iter* processuale i cui gradi di giudizio hanno mostrato differenti ragionamenti e tutele accordate.

Pur a fronte della ritenuta sussistenza – sia in prime che in seconde cure – del fatto materiale contestato, i giudici ne hanno infatti sostenuto una diversa qualificazione giuridica.

Il Tribunale, in particolare, aveva qualificato la condotta del dipendente come "negligente" *tout court*, ritenendola pertanto "espressamente sanzionata con misura conservativa dalla contrattazione collettiva" ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav.; in conseguenza di ciò, la tutela riconosciuta in primo grado era stata quella della reintegrazione con indennità risarcitoria.

Diversamente, la Corte d'Appello aveva ritenuto come il comportamento contestato non fosse "solamente mera negligenza", ma consistesse invece in una più grave violazione delle disposizioni aziendali tale da innescare la tutela soltanto indennitaria di cui all'art. 18, comma 5, St. Lav.

La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 29343 del 6 novembre 2025, qui in commento, ha cassato la sentenza d'appello ritenendola non conforme al proprio orientamento (su cui v. *infra*) per due ragioni: i) il collegio non aveva chiarito i motivi per cui la violazione di disposizioni aziendali non poteva configurare una negligenza rientrante nel perimetro delle sanzioni punite con misura conservativa; ii) il collegio aveva erroneamente considerato la tutela di cui all'art. 18, comma 4, St. Lav. come applicabile solo nei casi in cui la contrattazione collettiva tipizza in modo dettagliato e puntuale – non invece con clausole elastiche – i fatti punibili con sanzione conservativa.

Ratio dell' art. 18, comma 4, St. Lav.

Il "cuore" della vicenda, quindi, ruota intorno alla *ratio* e ai presupposti applicativi dell'art. 18, comma 4, St. Lav. e della relativa tutela reintegratoria.

Nella pronuncia in commento, la Suprema Corte si pone in continuità rispetto a una propria precedente decisione (Cass., 11 aprile 2022, n. 11665) in cui si chiarisce la *ratio* di tale ultima norma: la tutela reintegratoria ivi prevista – si precisa – «*implica una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva da parte del datore di lavoro della illegittimità del provvedimento espulsivo derivante o dalla insussistenza del fatto contestato oppure dalla*

chiara riconducibilità del comportamento contestato nell'ambito della previsione della norma collettiva fra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore.».

Pertanto – sostengono i giudici di legittimità -, il fatto che il CCNL applicato contempa per un dato comportamento una misura conservativa fa sì che il datore di lavoro sia a monte perfettamente consapevole dell'illegittimità del licenziamento che decida comunque (pur a fronte del dettato contrattuale in senso contrario e più favorevole al dipendente) di irrogare; da qui, dunque, la previsione della reintegra.

Quando il giudice può discostarsi dalle previsioni collettive

Nell'ordinanza dello scorso novembre, la Corte, sempre riportandosi a pregresse pronunce analoghe -, afferma ancora: *«nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione, a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 8621 del 2020; Cass. n. 14811 del 2020) e, naturalmente, in tale ultimo caso sempre che il giudice "ritenga che il fatto concretamente accertato presenti questa connotazione di maggiore gravità" (da ultimo, Cass. n. 22004 del 2025).».*

Tale principio è ben espresso in Cass. 14 maggio 2025, n. 2204, in cui leggiamo che: *« (...) nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato e tipizzato dal contratto collettivo o dal codice disciplinare come infrazione meritevole solo di una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione, che quindi è vincolante, poiché condizione di maggior favore fatta espressamente salva dall'art. 12 della legge n. 604/1966, a meno che accerti che le parti abbiano previsto, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 14811/2020) e ritenga che il fatto concretamente accertato presenti questa connotazione di maggiore gravità.».*

Quindi, l'unico caso in cui il giudice potrà discostarsi dalla previsione conservativa del CCNL è quello in cui ricorrono concreti elementi di maggiore gravità del fatto, elementi che le parti sociali non possono aver inteso "tollerare" e sono, pertanto, tali da giustificare il licenziamento.

Previsione di misure conservative e uso di clausole elastiche nel CCNL

Sul punto una premessa appare necessaria.

Un primo orientamento (sostenuto nel caso in commento dalla Corte d'Appello e prima espresso, ad esempio, da Cass., 20 maggio 2019, n. 13533 e da Cass., 19 luglio 2019, n. 19578) valorizzava la circostanza secondo cui, alla luce delle modifiche introdotte dalla L. 190/2012, la tutela reintegratoria doveva intendersi come "eccezionale".

In ragione di ciò, si sosteneva che l'art. 18, comma 4, St. Lav. fosse applicabile solo nei casi in cui la contrattazione collettiva prevede le condotte sanzionabili in via conservativa in modo analitico e puntuale, ossia nell'ambito di un "numerus clausus" (elenco tipico) e senza ricorso a clausole generali ed elastiche.

In tale impianto, il giudice era chiamato a una “severità” interpretativa: non era infatti ammesso ampliare in via ermeneutica il catalogo dei comportamenti punibili con misura conservativa, e ciò proprio al fine di salvaguardare l’eccezionalità della tutela reale.

A superamento di tale indirizzo, nell’ordinanza in commento la Cassazione afferma: *«In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall’art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l’illecito con sanzione conservativa (...)»*

Si tratta, invero, di un principio già consolidato nella giurisprudenza di legittimità, in precedenza affermato anche nella già citata Cass., 11 aprile 2022, n. 11665 e in Cass., 28 giugno 2022, n. 20780 (commentate in “La tutela reintegratoria di cui all’art. 18, comma 4, st. lav., è applicabile anche laddove la sanzione conservativa sia prevista da norme collettive contenenti clausole generali o elastiche”, di F. Negri, su www.rivistalabor.it).

L’orientamento estensivo oggi avallato dalla Suprema Corte riposa, in particolare, su almeno due argomenti.

Anzitutto, viene evidenziato come, per l’impossibilità di tipizzare a monte tutte le condotte punibili in via conservativa, molto spesso la contrattazione collettiva utilizza clausole elastiche: la mancata tipizzazione, pertanto, non è di per sé indice della volontà delle parti sociali di escludere una condotta dal catalogo di quelle sanzionabili in modo non espulsivo, ma deriva unicamente da una difficoltà di catalogazione onnicomprensiva.

Ancora, si sostiene come far dipendere la tutela applicabile dalle modalità di formulazione del CCNL (reintegrazione in caso di espressioni tassative, indennità in caso di clausole generali) possa generare delle ingiustificate disparità di trattamento.

Conclusioni

In attuazione dell’indirizzo giurisprudenziale ribadito nell’ordinanza in commento, la previsione di sanzione conservativa nel CCNL vincola il giudice (chiamato ad esprimersi sul licenziamento eventualmente irrogato e impugnato) non solo se si innesta su un elenco tipico (“*numerus clausus*”) di condotte disciplinarmente rilevanti, ma anche se corredata da clausole ampie ed elastiche (ad esempio, nel caso in esame, la nozione di “negligenza”).

Detto orientamento sembra andare incontro a un ulteriore consolidamento, come confermato da altra pronuncia di legittimità di segno analogo resa lo scorso gennaio, Cass., 13 gennaio 2026, n. 740, in cui leggiamo: *«la sentenza impugnata risulta corretta in diritto in quanto si è conformata all’indirizzo di questa Corte secondo la quale la tutela reintegratoria trova applicazione anche in presenza di condotte riconosciute come sussistenti che siano punibili in base alle previsioni del contratto collettivo con sanzione conservativa; ciò anche nella ipotesi in cui la relativa previsione sia espressa attraverso clausole generali ed elastiche (v. per tutte Cass. 11665 del 2022)»*.

L’impostazione invalsa presso la Suprema Corte, se da un lato rafforza la funzione regolativa dell’autonomia collettiva, dall’altro accentua il peso dell’interpretazione giudiziale nella qualificazione in concreto della condotta, con inevitabili margini di incertezza quanto alle tu-

tele applicabili, come anche si evince dalle differenti interpretazioni succedutesi nei gradi di giudizio precedenti l'ordinanza in commento.

Chiara D'Angelo, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass, ordinanza 6 novembre 2025, n. 29343](#)