

Licenziamento per comportamento nullo e inasprimento della tutela

di A. Carbonelli - 5 giugno 2026

L'ordinanza Cass. 31 marzo 2026, n. 7969 costituisce un fulgido esempio di inasprimento della tutela sanzionatoria a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/15.

Nella motivazione di Cass., Sezioni Unite, 22 maggio 2018, n. 12568, poi seguita da altre decisioni conformi, per il caso del licenziamento nullo, in quanto intimato prima del superamento del periodo di comportamento, si leggeva che *“È noto che dottrina e giurisprudenza definiscono l'imperatività delle norme in rapporto all'esigenza di salvaguardare valori morali o sociali o valori propri d'un dato ordinamento giuridico. E il valore della tutela della salute è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento - atteso che l'art. 32 Cost. lo definisce come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" - così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, agli artt. 1, comma 1, 4 e 35 ss. Cost.). In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro. All'affermazione della nullità del licenziamento in discorso non osta l'avere il vigente testo della L. n. 300 del 1970, art. 18 (come novellato ex L. n. 92 del 2012) collocato la violazione dell'art. 2110 cod. civ., comma 2, nel comma 7 anziché nel comma 1 (riservato ad altre ipotesi di nullità previste dalla legge), con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno. Infatti, in considerazione d'un minor giudizio di riprovazione dell'atto assunto in violazione di norma imperativa, ben può il legislatore graduare diversamente il rimedio ripristinatorio pur in presenza della medesima sanzione di nullità, di guisa che la citata previsione del comma 7 dell'art. 18 si pone come norma speciale rispetto a quella generale contenuta nel comma 1, là dove si parla di altri casi di nullità previsti dalla legge.*

Dunque, per le Sezioni Unite *ben può il legislatore graduare diversamente il rimedio ripristinatorio pur in presenza della medesima sanzione di nullità*”.

Con la pronuncia in commento, la Cassazione al punto 9 della motivazione rileva che, sotto il vigore del D.lgs. 23/15, la nullità di tale licenziamento implica ora la tutela reintegratoria piena, *“sulla base del dato letterale della normativa applicabile (art. 2 d. lgs. 23/2015), che non prevede più l'attenuazione della tutela reintegratoria e risarcitoria in caso di licenziamento nullo, ma quella piena per tutto il periodo dal licenziamento, con l'unico limite dell'aliunde perceptum*”.

La norma, a seguito della sentenza n. 22/24 della Corte costituzionale, al comma 1 prevede infatti che *“Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell' articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto*”.

E al comma 2 aggiunge che *“il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”*.

Dunque, a seguito del D.lgs. 23/15, *“pur in presenza della medesima sanzione di nullità”*, per il licenziamento nullo in quanto intimato prima del superamento del periodo di comporto la tutela applicabile non è più la tutela reintegratoria c.d. attenuata, ma la tutela reintegratoria c.d. piena.

E vale la pena di rilevare che la nullità del licenziamento implica conseguenze sanzionatorie indipendenti dalla sussistenza del requisito dimensionale per l'applicabilità della tutela reale: trova applicazione indipendentemente dal numero dei lavoratori assunti.

Pertanto, non vale obiettare in senso contrario che la ragione giuridica del D.lgs. n. 23/2015 fosse la finalità, sbandierata dal Presidente del Consiglio dei Ministri in carica all'epoca della relativa promulgazione, di dire che *“abbiamo rottamato l'articolo 18”*.

Nel caso di specie, abbiamo un vero e proprio aggravamento delle tutele in materia di licenziamento, proprio per come sono formulate le norme contenute nel D.lgs. n. 23/2015.

Nel nostro diritto del lavoro, comunque, sia prima, sia dopo il D.lgs. n. 23/2015, il vero peccato mortale resta quello orale: il garzone del barbiere cacciato oralmente ha la tutela più forte tra quelle previste; e il barbiere chiude bottega.

Antonio Carbonelli, avvocato in Brescia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 31 marzo 2026, n. 7969](#)