

Il licenziamento disciplinare di un autoferrotranviere non è nullo in ogni caso di violazione del procedimento disciplinare previsto ex art. 53 del R.D. n. 148/1931

di D. Bellini – S. M. Nigro - 6 agosto 2026

Con sentenza n. 1157 del 20 gennaio 2026, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso proposto da un lavoratore autoferrotranviere avverso la sentenza della Corte di Appello di Bari - la quale, nel confermare la pronuncia di primo grado, aveva ritenuto legittima la destituzione dello stesso per condotte extralavorative consistenti nei reati di usura ed estorsione - e ha affermato che non ogni violazione del procedimento disciplinare previsto ex art. 53 del R.D. n. 148/1931 determina automaticamente la nullità della destituzione.

1. La decisione della Corte d'Appello di Bari

La pronuncia di secondo grado risultava ancorata a due *“rationes decidendi”*.

Con la prima è stata ritenuta tardiva la richiesta del lavoratore appellante di rilevare la nullità del licenziamento per vizio del procedimento disciplinare degli autoferrotranvieri, consistente nell'omessa relazione prevista ai commi 3 e 4 dell'art. 53; con la seconda, infondata la predetta censura di nullità anche nel merito.

Mediante ricorso in Cassazione, il ricorrente aveva criticato la decisione della Corte territoriale barese di ritenere inammissibile, in quanto tardiva, la domanda di accertamento della nullità del licenziamento per violazione del procedimento disciplinare previsto per gli autoferrotranvieri (ex art 53 del R.D. n. 148/1931), e censurato, con il secondo motivo, la scelta del giudice di secondo grado di non ritenere la predisposizione della relazione corredata della documentazione relativa alle indagini svolte (di cui ai commi 3 e 4, dell'art. 53), un elemento indefettibile a pena di nullità del procedimento disciplinare degli autoferrotranvieri.

2. Le motivazioni: le conseguenze dei vizi procedurali sulla validità del licenziamento attraverso una ricostruzione della giurisprudenza sul punto

La Suprema Corte ha esaminato prima il secondo motivo di ricorso e, nel farlo, ha svolto un'articolata ricostruzione degli approdi della giurisprudenza di legittimità sulla *“natura del vizio determinato dalla violazione della procedura disciplinare nell'ambito del licenziamento individuale”*.

Gli Ermellini hanno rilevato che già a partire dal 1994, le Sezioni Unite, con sentenza n. 4844, affermavano che il licenziamento disciplinare intimato in violazione delle tutele procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non fosse nullo, *“ma soltanto ingiustificato”*, con conseguente applicazione delle tutele previste *“dall'ordinamento nelle diverse situazioni”*, tra quella reale, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300/1970, riassunzione o risarcimento del danno previsti dall'art. 8 della legge 604/1966, ovvero il pagamento dell'indennità di preavviso, ex art. 2118 c.c.

Le Sezioni Unite, già nel 1994, ritenevano che considerare nullo il licenziamento disciplinare effettuato in violazione di norme procedurali avrebbe comportato un'antinomia nell'ordinamento, in quanto *“una violazione di una norma dettata per fini che attengono ai*

comportamenti delle parti” finiva per essere “sanzionata più gravemente della violazione di una norma che attiene all’essenza del rapporto”. Ha quindi chiarito che l’ordinamento attribuisce un disvalore maggiore all’insussistenza della giusta causa - “che in ogni caso non determina la nullità del licenziamento” - ritenendo “aberrante” l’idea di sanzionare in modo più lieve l’insussistenza della giusta causa, rispetto al caso della violazione di una norma procedimentale.

La Suprema Corte ha rilevato che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 398 del 1994, ha confermato la ricostruzione operata dalle Sezioni Unite nel medesimo anno, ritenendo che sarebbe “illogico” sanzionare in modo più grave le condotte integranti violazione di garanzie procedurali, rispetto a quelle integranti la fattispecie di insussistenza del fatto contestato (cfr. anche Cass. 12 gennaio 1995, n. 317; Cass. 18 aprile 1995, n. 4337; Cass. 27 agosto 2003, n. 12579/2003).

La Corte di Cassazione ha proseguito la propria ricostruzione soffermandosi, sulla scorta di quanto (ancora) affermato dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 4844/1994, sull’interazione tra la violazione del procedimento disciplinare e l’art. 1418 c.c., che al primo comma prevede “*Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente*”.

Le Sezioni Unite del 1994 hanno specificato che non opera un automatismo tra violazione di una norma imperativa ed effetto sanzionatorio della nullità, e che la sanzione della nullità si applica solo in caso di violazione di una norma posta a tutela di interessi generali, ossia “*ri-volta alla realizzazione di un bene della intera comunità sociale (c.d. norma avente valore di ordine pubblico*”.

Le norme sul procedimento disciplinare di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori non avrebbero tali caratteristiche, con conseguente impossibilità di punirne la violazione con la sanzione più grave della nullità.

Sempre le Sezioni Unite, con sentenza n. 8472 del 15 marzo 2022, hanno affermato che spetti all’interprete, ossia al giudice, accertare, caso per caso, se il legislatore abbia implicitamente inteso punire la violazione di un precetto con la nullità, specificando altresì che non sia possibile, a tal fine, identificare le norme imperative di cui all’art. 1418 c.c. con tutte le norme inderogabili, perché “*se la norma imperativa è per sua natura inderogabile, non è necessariamente vero il contrario*”, in quanto non tutte le norme inderogabili tutelano “*interessi pubblici fondamentali per l’ordinamento*”.

Ancora, sempre sulla base della pronuncia sopra richiamata, affinché la violazione di norme imperative sia punita con la sanzione della nullità, non basta che queste siano poste a tutela di valori o interessi di ordine generale, ma è necessario che tali norme - che spesso (ma non necessariamente) sono delle prescrizioni di tipo proibitivo - abbiano “***contenuti sufficientemente specifici, precisi e individuati, non potendosi, in mancanza di tali caratteri, applicare una sanzione [...] tanto grave quale la nullità***”.

Nella sentenza in commento viene poi richiamata la decisione delle Sezioni Unite n. 5542 del 22 febbraio 2023, che ha affermato che la sanzione della nullità sia applicabile in caso di violazione di una norma dal contenuto specifico, preciso ed individuato (Cass., Sez. Un. 15 marzo 2022, n. 8472), che non preveda altra sanzione per la sua violazione, previa verifica

della sua natura di norma imperativa e degli interessi di ordine pubblico che tutela (senza tuttavia ignorare che il bilanciamento fra eventuali opposti interessi in gioco, nel solco dei quali la norma si colloca, è riservato al legislatore), e che il silenzio sulla sanzione “*va sempre apprezzato dall’interprete*”.

La pronuncia commentata richiama anche la sentenza delle Sezioni Unite n. 30985 del 27 dicembre 2017, che, in tema di violazione delle norme sul procedimento disciplinare (nel caso di specie, intempestività della contestazione disciplinare), sul nuovo articolo 18 introdotto con la Riforma Fornero, hanno riconosciuto al lavoratore la tutela indennitaria di cui al comma 5 dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

La Suprema Corte ha poi richiamato il caso deciso dalla stessa Cassazione con sentenza n. 4879 del 24 febbraio 2020, in cui neppure l’assenza della contestazione disciplinare - idonea a determinare l’inesistenza dell’intero procedimento - ha integrato un’ipotesi di nullità di cui ai primi due commi dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, bensì di ingiustificatezza, ai sensi del comma quarto dell’art. 18, limitando la tutela apprestata al lavoratore alla tutela reintegratoria attenuata.

Sulla base di tale preliminare ricostruzione degli approdi della giurisprudenza di legittimità in tema di corretta applicazione della sanzione della nullità, la Suprema Corte ha valutato se, nel caso di specie, si sia verificata la violazione del procedimento disciplinare degli autoferrotranvieri, ai sensi dell’art. 53 del R.D. 148/1931, lamentata dal ricorrente, e se tale violazione sia punibile con la sanzione della nullità.

3. Lo speciale procedimento previsto dal Regio Decreto n. 148 del 1931 e la Corte Costituzionale n. 22 del 22 febbraio 2024

Ai sensi degli artt. 53 e 54, comma 4, del Regio Decreto 8 gennaio 1931, n. 148, il procedimento disciplinare previsto per gli autoferrotranvieri si compone delle seguenti fasi.

Dopo aver ricevuto una segnalazione relativa ad un’infrazione commessa da un lavoratore, la società, nella persona del direttore o del soggetto ivi delegato, effettua, per mezzo di uno o più funzionari, le indagini necessarie all’accertamento delle condotte segnalate.

Nel caso in cui la condotta addebitata al lavoratore sia punibile con la sanzione più grave della destituzione, la società deve contestare al lavoratore i fatti di cui è incolpato, invitandolo a giustificarsi; il lavoratore può, così, presentare le proprie giustificazioni nel termine di 5 giorni di cui all’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, applicabile in via residuale dal momento che la disciplina speciale prevista per gli autoferrotranvieri non prevede un diverso termine.

La norma prevede, poi, ai commi terzo e quarto, che i funzionari che abbiano eseguito le indagini debbano presentare una relazione scritta nella quale riassumono i fatti emersi, svolgere apprezzamenti e considerazioni sia a vantaggio, che a svantaggio del lavoratore contestato ed esporre le loro conclusioni sulle mancanze accertate e i responsabili di esse. A tale relazione andranno allegati gli atti e le eventuali deposizioni di terzi (da queste sottoscritte, e se non vogliono sottoscrivere devono indicarne il motivo).

In base alla relazione presentata, il direttore, o il suo delegato, individua la sanzione ritenuta idonea e la comunica al lavoratore (c.d. opinamento della sanzione), e solo in questa fase, ossia con tale seconda comunicazione, qualora ritenga incompatibile la sua permanenza in

servizio, può sospenderlo in via preventiva, ai sensi dell'art. 46 del Regio Decreto, fino all'intervento del provvedimento disciplinare definitivo.

Il lavoratore ha diritto - nuovamente - a presentare delle giustificazioni a voce, richiedendo un'audizione orale, o per iscritto, entro 5 giorni da tale seconda comunicazione datoriale, e in mancanza il provvedimento disciplinare opinato diviene definitivo ed esecutivo.

Qualora il lavoratore abbia presentato tali "seconde" giustificazioni, il datore di lavoro deve decidere, in un termine ragionevole, nel rispetto dei doveri di correttezza e buona fede, se accoglierle o se confermare la sanzione opinata e comunicarlo (terza comunicazione datoriale).

In caso di mancato accoglimento delle giustificazioni del lavoratore, e di conferma della sanzione opinata da parte del datore, il lavoratore ha diritto a richiedere, entro 10 giorni dalla comunicazione datoriale con cui viene comminata la sanzione, che si esprima il Consiglio di disciplina. Ai sensi dell'art. 54, comma quarto, del R.D. n.148/1931, il Consiglio di disciplina è convocato dal presidente entro 15 giorni dalla domanda della parte interessata; ove alla prima convocazione non si presentino tutti i suoi componenti, il presidente indice una nuova riunione entro i successivi 15 giorni.

Con riferimento a tale ultimo - ed eventuale - passaggio del procedimento disciplinare, la Corte di Cassazione, nella sentenza in esame, ha ricordato che qualora il lavoratore incolpato eserciti la facoltà di rimettere la decisione al Consiglio di disciplina, *"la competenza ad adottare il provvedimento disciplinare spetta solo a quest'ultimo quale organo collegiale 'terzo'"* (Cass. 7 marzo 2023, n. 6765).

Il datore di lavoro perde il potere di adottare il provvedimento disciplinare, e se, al contrario, procedesse comunque con la destituzione, si verificherebbe una *"fattispecie comparabile a quella di licenziamento a non domino"* (cfr. anche Cass. 7 aprile 2023, n. 9530).

In quel caso, la conseguenza sanzionatoria applicabile sarebbe *"quella della nullità per contrarietà a norma imperativa"*, ai sensi dell'art. 1418 c.c., con applicazione dei primi due commi dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, in vigore della legge n. 92/2012 (cfr. anche Cass. n. 22556 del 4 agosto 2025) o dell'art. 2, comma primo, del d.lgs n. 23/2015, in caso di applicazione del regime del *Jobs Act* (cfr. anche Cass. n. 604 del 10 gennaio 2025; sul punto si veda anche C. Musella, in *"2024: Odissea del Jobs act. Seconda tappa, licenziamento nullo"*, in commento alla sentenza della Corte Costituzionale n. 22 del 22 febbraio 2024, in www.rivistalabor.it, 31 marzo 2024).

Nell'occasione la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015 limitatamente alla parola *"espressamente"* e chiarito che la legge-delega n. 183/2014 garantiva la reintegra a tutti i "licenziamenti nulli" senza distinzione alcuna; l'aggiunta dell'avverbio *"espressamente"* da parte del legislatore delegato finiva infatti per escludere irragionevolmente le nullità c.d. "virtuali" (o inesprese) derivanti dalla violazione di norme imperative ex art. 1418, comma 1, c.c., privando di tutela il contraente debole (sul punto si v. V.A. POSO, *"La Corte di Cassazione si rivolge alla Consulta per sapere se è costituzionalmente legittimo l'art. 2, comma 1, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23"*, in www.rivistalabor.it, 18 maggio 2023).

4. Il contemperamento di cui alla pronuncia in esame: non qualsivoglia inosservanza delle norme procedurali implica una ipotesi di nullità

Senza contraddire le indicazioni della Consulta la Suprema Corte evidenzia che *“non qualsivoglia pretesa inosservanza delle previsioni molteplici contenute nell’art. 53 del R.D. n. 148/1931, all. A, può dirsi idonea a determinare la più grave delle sanzioni civilistiche per violazione di norma imperativa”* e che *“in mancanza di una espressa sanzione legale e di un vulnus effettivo al diritto di difesa [...], la mera assenza della relazione non ha concretato di per sé una nullità ai sensi dell’art. 1418 c.c., riservata alle violazioni qualificate”* (si veda anche L. Pelliccia in *“Il vizio di errata composizione del Consiglio di disciplina per gli autoferrotranvieri: inosservanza del procedimento disciplinare o nullità del licenziamento?”*, a commento alla sentenza del Tribunale di Foggia del 19 maggio 2023, in cui si affermava che il vizio di errata composizione del Consiglio di disciplina costituisce un vizio formale che non determina la nullità del licenziamento, in www.rivistalabor.it, 21 luglio 2023).

A parere della Cassazione, *“la redazione della relazione scritta da parte di funzionari dell’azienda incaricati dal direttore [...] concerne una fase endoprocedimentale volta a ripartire attività all’interno della struttura organizzativa dell’azienda”* che secondo la Suprema Corte non ha *“immediata rilevanza esterna [...], e l’eventualità che [il direttore] non eserciti tale potere [di delega delle indagini], ritenendo di avere tutti gli elementi necessari per procedere [con la scelta della sanzione da opinare], non si traduce automaticamente nella violazione di una norma che possa dirsi dotata del carattere di imperatività”*.

5. Brevi considerazioni conclusive

La pronuncia contribuisce a dare coerenza al sistema delle garanzie disciplinari, riducendo una anacronistica e ingiustificata discrasia tra il settore degli autoferrotranvieri e la generalità dei lavoratori subordinati.

Con tale pronuncia, gli Ermellini hanno di fatto equiparato il trattamento delle violazioni formali del procedimento speciale degli autoferrotranvieri (ex R.D. n. 148/1931) a quelle previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, scongiurando il rischio di cristallizzare un’area di ingiustificato privilegio, consistente in una maggiore tutela in caso di violazione formale del procedimento disciplinare degli autoferrotranvieri.

I giudici di legittimità riaffermano così un principio di fondamentale equità e proporzionalità: l’irregolarità di un passaggio interno e organizzativo non può produrre l’effetto dirompente della nullità del licenziamento se non ha arrecato un *vulnus* effettivo al diritto di difesa del lavoratore. Questo approccio non solo sana una potenziale antinomia di sistema – che avrebbe finito per punire un vizio di forma in modo più severo rispetto all’insussistenza stessa del fatto addebitato – ma restituisce alla sanzione della nullità la sua corretta natura di rimedio eccezionale, limitandone l’applicabilità solo in caso di violazioni strutturali. Il risultato è un assetto di tutele più simmetrico, razionale e ancorato alla reale sostanza dei rapporti.

Danilo Bellini, avvocato in Milano

Samuel Mariano Nigro, praticante avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 20 gennaio 2026, n. 1157](#)