

Piccole imprese: non c'è reintegrazione nel caso di licenziamento disciplinare senza preventiva contestazione

di F. Meiffret - 13 luglio 2026

È questo il principio sancito dalla sentenza della Suprema Corte n. 17283 del 1° giugno 2026, in commento.

Il caso

Un dipendente veniva licenziato per giusta causa a fronte di un'assenza ingiustificata dal servizio protrattasi per alcuni giorni. Il recesso era stato adottato in totale omissione della preventiva contestazione scritta dell'addebito prescritta dall'art. 7 Stat. Lav.: la missiva datoriale integrava direttamente l'atto di risoluzione, privando il lavoratore della facoltà di esercitare le garanzie difensive. La Corte d'appello di Napoli riformava la sentenza di I grado, che aveva dichiarato il licenziamento legittimo, qualificando l'omissione come vizio radicale del procedimento disciplinare comportante l'insussistenza del fatto contestato.

Tuttavia – accertato in fatto che l'azienda occupava meno di quindici dipendenti – escludeva l'applicabilità della tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, preclusa alle piccole imprese dall'art. 9 del medesimo decreto, e liquidava la sola tutela indennitaria.

Il lavoratore ricorreva in Cassazione invocando la nullità del licenziamento per violazione di norma imperativa ex art. 1418 c.c., con conseguente applicazione della reintegra piena ex art. 2 del d.lgs. 23/2015, tutela che opera a prescindere dai requisiti dimensionali. La Suprema Corte ha respinto il ricorso.

L'*excursus* argomentativo della Cassazione

La motivazione della sentenza n. 17283/2026 si segnala per l'ampiezza della ricostruzione storico-sistematica, che affonda le radici nel diritto vivente formatosi a partire dalle Sezioni Unite del 1994 e si dipana attraverso trent'anni di giurisprudenza.

Il punto di partenza è l'insegnamento di Cass., sez. un., sent. n. 4844 del 18 maggio 1994, secondo cui *«il licenziamento disciplinare intimato senza la previa osservanza delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non è viziato da nullità, ma soltanto ingiustificato»*.

Il comportamento addebitato al dipendente, quand'anche effettivamente sussistente e rispondente alla nozione di giusta causa, non può essere addotto dal datore di lavoro per sottrarsi alla tutela apprestata dall'ordinamento, ma la violazione delle norme procedurali non può essere sanzionata più gravemente della violazione di una norma che attiene all'essenza del rapporto. Le Sezioni Unite sottolineavano l'*«antinomia»* cui darebbe luogo la configurazione come nullità della violazione procedimentale: *«l'inesistenza della giusta causa è di gran lunga più grave dell'omissione della garanzia procedimentale, se non altro perché la prima si riverbera sulla personalità stessa del lavoratore che risulta vulnerata dalla attribuzione di una colpa insussistente: appare aberrante sanzionare questa condotta del datore di lavoro meno gravemente rispetto alla inosservanza di una norma procedimentale»*. Tale conclusione trovava l'avallo espresso della Corte costituzionale con la sentenza n. 398 del 1994, che –

proprio sull'assunto per cui sarebbe illogico ricollegare all'inosservanza delle garanzie procedurali conseguenze più gravi di quelle derivanti dall'accertata insussistenza dell'illecito disciplinare – dichiarava non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata in riferimento all'art. 3 Cost.

Questo orientamento si è consolidato nella giurisprudenza successiva. Le stesse Sezioni Unite, con la sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, hanno ribadito il principio estendendolo al licenziamento dei dirigenti: *«dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, ne scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi, oltre che giuridici, logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare»*.

Con l'entrata in vigore della riforma Fornero e del Jobs Act, la giurisprudenza di legittimità ha dovuto adattare detto principio al nuovo riparto di tutele. Le Sezioni Unite, con la sentenza n. 30985 del 27 dicembre 2017, occupandosi della tardività della contestazione, hanno escluso che il rilevante ritardo nell'addebito disciplinare possa integrare una causa di nullità o inefficacia del licenziamento sanzionabile con la reintegra piena, riconducendo il vizio alla tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 Stat. Lav. Più di recente, con riferimento al difetto radicale di contestazione (non mera tardività), la Cassazione ha statuito che lo stesso determina l'inesistenza dell'intero procedimento e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria attenuata di cui al comma 4 dell'art. 18 novellato, ma non della tutela di cui ai primi due commi (Cass., sez. lav., sent. n. 4879 del 24 febbraio 2020). Nel sistema del contratto a tutele crescenti, ciò si traduce nell'applicazione dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, e non dell'art. 2.

La sentenza n. 17283/2026 affronta poi il nodo cruciale: se l'omessa contestazione integri una nullità virtuale ex art. 1418, comma 1, c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2.

La risposta è negativa, ed è argomentata attraverso il richiamo alle Sezioni Unite n. 8472 del 15 marzo 2022 e n. 5542 del 22 febbraio 2023, che hanno ridefinito i confini delle norme imperative rilevanti ai sensi dell'art. 1418 c.c. Non ogni norma inderogabile è anche imperativa: *«se la norma imperativa è per sua natura inderogabile, non è necessariamente vero il contrario, potendosi riscontrare norme inderogabili (dai privati) che non costituiscono espressione di interessi pubblici fondamentali per l'ordinamento»*.

La nullità virtuale presuppone una disposizione che *«limiti il potere di autonomia contrattuale e ne consenta l'esplicazione solo in presenza delle condizioni richieste, sempre che queste ultime rispondano ad interessi pubblici fondamentali»*, abbia *«un contenuto specifico, preciso ed individuato»* e non preveda altra sanzione per la sua violazione.

L'art. 7 Stat. Lav. – prosegue la Cassazione – non soddisfa questi requisiti: la sua violazione è già specificamente regolata dal legislatore delegato, che ha tipizzato distinti regimi di tutela (artt. 2, 3 e 4 del d.lgs. 23/2015), e la stessa Corte costituzionale con la sentenza n. 22 del 22 febbraio 2024 – pur avendo espunto l'avverbio *«espressamente»* – ha precisato che occorre *«pur sempre che la disposizione imperativa rechi, in modo espresso o no, un divieto di licenziamento al ricorrere di determinati presupposti»*.

L'art. 7, comma 2, non contiene un divieto di licenziamento, bensì una regola procedimentale.

A ciò si aggiunge l'argomento dimensionale, che costituisce il nucleo centrale della decisione. L'art. 9, comma 1, del d.lgs. 23/2015 esclude in termini espliciti che la tutela reintegratoria dell'art. 3, comma 2, trovi applicazione per le imprese con meno di quindici dipendenti. Il vizio di contestazione – pur riconosciuto come radicale – incontra dunque lo sbarramento dimensionale, che non può essere eluso attraverso il ricorso alla categoria della nullità virtuale: il Legislatore ha consapevolmente individuato nella tutela indennitaria il punto di equilibrio tra protezione del lavoratore e struttura organizzativa della piccola impresa.

Perché l'impostazione della Cassazione non convince

La decisione, per quanto sostenuta da un imponente corredo di precedenti, a sommosso parere dello scrivente lascia aperti interrogativi di sistema.

Innanzitutto, la premessa da cui muovono le Sezioni Unite del 1994 – l'«antinomia» tra la sanzione del vizio procedimentale e quella del vizio sostanziale – merita di essere riconsiderata nel mutato contesto normativo. L'integrale omissione della contestazione disciplinare non è una mera irregolarità formale: essa impedisce in radice l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore, diritto che l'art. 7 Stat. Lav. presidia con una norma dal tenore inequivocabilmente imperativo (*«il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare [...] senza avergli preventivamente contestato l'addebito»*).

La giurisprudenza di legittimità ha del resto riconosciuto che la violazione del procedimento di cui all'art. 7 integra una «nullità di protezione», categoria elaborata a tutela del contraente debole (Cass., sez. lav., sent. n. 12770 del 14 maggio 2019; Cass., sez. lav., sent. n. 17286 del 16 aprile 2015), e le stesse Sezioni Unite ne hanno ammesso la rilevabilità d'ufficio (Cass., sez. un., sent. n. 26242 del 12 dicembre 2014). Se l'art. 7 è norma imperativa di protezione, la sua violazione radicale – l'omissione integrale della contestazione – non può che produrre la nullità dell'atto, con applicazione della tutela di cui all'art. 2 del d.lgs. 23/2015.

Su questo punto, la sentenza della Corte costituzionale n. 22 del 22 febbraio 2024 ha segnato una svolta di cui la Cassazione n. 17283/2026 sembra non aver tratto tutte le conseguenze.

La Consulta, nell'espungere l'avverbio «*espressamente*» dall'art. 2, ha ricondotto la norma delegata ai criteri direttivi della legge delega n. 183/2014, che limitava il diritto alla reintegrazione «*ai licenziamenti nulli e discriminatori*» senza alcuna distinzione tra nullità testuali e virtuali. Come acutamente rilevato da parte della dottrina (v. in proposito, anche per ulteriori riferimenti, C. Musella, *Odissea del Jobs act. Seconda tappa, licenziamento nullo*, in www.rivistalabor.it, 31 marzo 2024, a commento di [C. cost., 22 febbraio 2024, n. 22](#)), la scelta della Corte costituzionale è stata quella di riallineare l'art. 2 al sistema delle nullità civilistiche, superando *«l'inedito ribaltamento della regola dell'art. 1418, primo comma, c.c.»*, e aprendo la tutela reintegratoria piena a tutte le nullità derivanti dalla violazione di norme imperative, anche quando la nullità non sia «*espressamente*» prevista dalla singola disposizione violata.

Non è un caso che, immediatamente dopo la pronuncia della Consulta, la giurisprudenza di merito più attenta abbia tratto le debite conseguenze. Il Tribunale di Roma, con la sentenza

n. 10104 del 12 ottobre 2024, ha applicato la reintegra piena ex art. 2 proprio in una fattispecie di licenziamento disciplinare senza previa contestazione in una piccola impresa.

Il Giudice capitolino ha ritenuto che la procedura di cui all'art. 7 è *«norma imperativa ed inderogabile»*, la cui violazione radicale – che impedisce l'esercizio del diritto di difesa – non è una mera deviazione formale, ma una nullità di protezione, con conseguente operatività dell'art. 2 a prescindere dal requisito dimensionale.

Analogamente, il Tribunale di Ravenna (sentenza n. 302 del 12 settembre 2024) ha valorizzato il mutato contesto normativo post-Corte cost. 22/2024 per estendere la reintegra piena a fattispecie di nullità non espressamente previste.

La stessa giurisprudenza di merito anteriore offriva del resto spunti significativi. Il Tribunale di Roma, con la sentenza n. 5780 del 17 maggio 2024, aveva già affermato – con riferimento all'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015 – che *«se è mancata una previa contestazione, è per definizione soddisfatta la condizione che non esiste un fatto materiale contestato»*, e che la contestazione del fatto *«deve essere effettuata nei termini e modi previsti dal procedimento disciplinare, e non può essere sostituita dalla mera conoscenza dell'addebito attraverso la motivazione del licenziamento»* (A.G. Arnò, *Licenziamento disciplinare senza preventiva contestazione: vizio formale o sostanziale?*, 29 Settembre 2024, a commento di [Trib. Roma, 17 maggio 2024, n. 5780](#)).

Se il fatto non è stato ritualmente contestato, esso è giuridicamente insussistente: ma allora la sanzione non può che essere la più grave, perché il datore di lavoro ha omesso non una formalità, bensì l'intera fase garantistica che sola consente di verificare l'esistenza stessa della giusta causa.

L'argomento che la Cassazione trae dal silenzio del Legislatore sullo specifico vizio – per concludere che esso ricade nella fattispecie tipica dell'art. 3, comma 2, e non in quella dell'art. 2 – presenta un ulteriore profilo di debolezza.

Se si ammette che siamo in presenza di un vuoto normativo, l'analogia legis avrebbe dovuto condurre all'applicazione della tutela più favorevole, non già di quella più restrittiva, specie dopo che la Corte costituzionale ha rimosso la barriera testuale che limitava le nullità rilevanti alle sole ipotesi *«espressamente previste»*.

Né può invocarsi, a suffragio della soluzione restrittiva, il principio di eccezionalità della reintegra: la Consulta, con la sentenza n. 22 del 2024, ha proprio sovvertito la gerarchia regola-eccezione su cui si fondava il Jobs Act, riportando la nullità – e la sua sanzione naturale, la reintegra – al rango di principio generale dell'ordinamento.

Infine, un argomento di ragionevolezza ex art. 3 Cost. chiude il cerchio: il lavoratore di una piccola impresa, licenziato senza alcuna contestazione disciplinare, si vedrebbe riconosciuta la sola tutela indennitaria, mentre il lavoratore di un'impresa con più di quindici dipendenti, nella medesima situazione, beneficerebbe della reintegra attenuata ex art. 3, comma 2.

E il lavoratore – anche di piccola impresa – licenziato per motivo discriminatorio o per ritorsione otterrebbe la reintegra piena ex art. 2. La disparità di trattamento che ne deriva appare difficilmente giustificabile: l'omissione integrale del contraddittorio disciplinare lede un di-

ritto fondamentale – quello di difesa – la cui protezione non dovrebbe tollerare graduazioni legate alla dimensione aziendale.

Se l'art. 7 è norma imperativa posta a presidio della dignità del lavoratore, la sua violazione radicale dovrebbe comportare, in ogni caso, la sanzione massima prevista dall'ordinamento: la nullità con reintegra piena.

Su questa Rivista si veda anche, oltre a C. Musella, *Odissea del Jobs act. Seconda tappa, licenziamento nullo e A. G. Arnò, Licenziamento disciplinare senza preventiva contestazione: vizio formale o sostanziale?*, sopra citati: 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, a commento di [Cass., ordinanza interlocutoria 7 aprile 2023, n. 9530](#)*, 18 maggio 2023; F. Meiffret, *Tribunale di Ravenna: la tardiva contestazione equivale ad insussistenza del fatto giuridico contestato*, 6 Luglio 2022, a commento di Trib. Ravenna, ordinanza 12 gennaio 2022 e Trib. Ravenna, 8 giugno 2022, n. 115.

Francesco Meiffret, dottore di ricerca e avvocato in Imperia

Visualizza il documento: [Cass., 1 giugno 2026, n. 17283](#)