

Civile Sent. Sez. L Num. 23817 Anno 2026

Presidente: [REDACTED]

Relatore: [REDACTED]

Data pubblicazione: 22/07/2026

Oggetto

LICENZIAMENTO

DISCIPLINARE

R.G.N. 19067/2024

Cron.

Rep.

Ud. 01/07/2026

PU

SENTENZA

sul ricorso 19067-2024 proposto da:

[REDACTED], rappresentata e difesa dall'avvocato [REDACTED]
[REDACTED];

- ricorrente principale -

contro

NUOVA DIMENSIONE SOCIETÀ COOPERATIVA, in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato
[REDACTED];

- controricorrente - ricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 229/2024 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI,
depositata il 18/03/2024 R.G.N. 3287/2022;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
01/07/2026 dal Consigliere Dott. [REDACTED];

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. [REDACTED]
[REDACTED], che ha concluso per il rigetto del ricorso principale e quello incidentale.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte di appello di Napoli, in riforma della statuizione del giudice di prime cure, ha dichiarato la illegittimità del licenziamento disciplinare intimato, in data 14.10.2019, a [REDACTED] [REDACTED] dalla società cooperativa Nuova Dimensione nonché la risoluzione del rapporto di lavoro, con condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del T.F.R.

2. La Corte distrettuale – premesso che né la lettera di contestazione disciplinare né la comunicazione di licenziamento facevano cenno alla commissione di precedenti illeciti disciplinari, con conseguente impossibilità di considerare tali precedenti quali elementi costitutivi ulteriori rispetto all'episodio del 12.9.2019 - ha accertato che la condotta addebitata alla lavoratrice (abbandono del posto di lavoro durante il turno orario del 12.9.2019) si era realizzata solamente per un ridottissimo arco temporale, non corrispondente al periodo (più ampio) contestato dall'impresa; i giudici di merito hanno, poi, considerato quale data di assunzione della lavoratrice l'atto di conciliazione stipulato tra le parti in sede sindacale, in seguito alla controversia insorta per il passaggio dalla società cedente Labor scarl alla società cessionaria Nuova Dimensione (ossia la data dell'1.4.2018) e, ritenuta sproporzionata la sanzione espulsiva adottata dal datore di lavoro, hanno ritenuto illegittimo il licenziamento; sottolineato, poi, che il fatto (seppur ridimensionato) era sussistente e caratterizzato da antigiuridicità, e che nessun rilievo assumeva – nel regime sanzionatorio delineato dal comma 2 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015 - la previsione di sanzioni

conservativa da parte del CCNL applicato in azienda, la Corte territoriale ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro e condannato il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, ai sensi del comma 1 dell'art. 3 cit.

3. Avverso tale sentenza la lavoratrice ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi. La società ha resistito con controricorso, proponendo altresì ricorso incidentale fondato su tre motivi.

4. La Procura generale ha fatto pervenire conclusioni scritte.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Va premessa la trattazione del ricorso incidentale proposto dalla società in quanto attiene ai profili pregiudiziali (rispetto al regime sanzionatorio, oggetto del ricorso principale) concernenti la condotta addebitata alla lavoratrice e la legittimità del licenziamento.

2. Con il primo motivo di ricorso incidentale si deduce, ex art. 360, primo comma, n. 4, c.p.c., violazione degli artt. 115, 414, 416, 434, 436 c.p.c. avendo, la Corte territoriale, erroneamente accertato che il turno di lavoro della lavoratrice terminasse alle 24:00 invece che alle 00:18 e, conseguentemente, ritenuto che l'abbandono del posto di lavoro si limitasse ad un breve lasso di tempo.

3. Il motivo è inammissibile.

3.1. Il motivo non denuncia un vizio che comporti la nullità del procedimento o della sentenza impugnata (rilevando il compimento di un'attività deviante rispetto ad un modello legale rigorosamente prescritto dal legislatore) bensì si limita a proporre una rivalutazione dei fatti e del compendio probatorio operata dal giudice di merito non consentita in sede di legittimità.

4. Con il secondo motivo di ricorso incidentale si deduce, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., violazione degli artt. 2106, 2119 c.c. e 7 della legge n. 300/1970, avendo, la Corte territoriale, trascurato che il comportamento addebitato costituiva la definitiva lesione del

vincolo fiduciario successiva ad un comportamento complessivamente negligente che aveva determinato già quattro precedenti procedimenti disciplinari.

5. Il motivo è inammissibile.

5.1. Le censure non colgono la *ratio decidendi* della sentenza impugnata perché la società cooperativa insiste sulla mancata considerazione dei precedenti disciplinari posti in essere dalla lavoratrice ma nulla deduce sul vizio formale della contestazione disciplinare e del recesso (privi di alcun accenno a tali precedenti) posto a fondamento della pronuncia impugnata (pag. 4 della sentenza impugnata).

6. Con il terzo motivo di ricorso incidentale si deduce, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 63 del CCNL Mobilità e 2119 c.c., avendo, la Corte territoriale, erroneamente ritenuta sproporzionata la sanzione espulsiva adottata dalla società.

7. Il motivo non è fondato.

7.1. La società censura il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato, che, secondo un costante insegnamento (da ultimo, v. Cass. n. 36427 del 2023, Cass. n. 6468 del 2024), è devoluto al giudice di merito (ex pluribus: Cass. n. 8293 del 2012; Cass. n. 7948 del 2011; Cass. n. 24349 del 2006; Cass. n. 3944 del 2005; Cass. n. 444 del 2003); invero, la valutazione in ordine alla suddetta proporzionalità, implicante inevitabilmente un apprezzamento dei fatti storici che hanno dato origine alla controversia, è ora sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione sul punto della sentenza impugnata manchi del tutto, ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro inconciliabili, oppure perplessi ovvero manifestamente ed obiettivamente incomprensibili (in termini v. Cass. n. 14811 del 2020), profili non presenti nel caso

di specie; questa Corte, ha ribadito che in caso di contestazione circa la valutazione sulla proporzionalità della condotta addebitata - che è il frutto di selezione e di valutazione di una pluralità di elementi - la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata, non solo non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione di detti elementi o un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma con la nuova formulazione del n. 5 dell'art. 360, deve denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità (cfr. Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 20817 del 2016).

8. Con il primo motivo del ricorso principale la lavoratrice ricorrente denuncia, ex art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 18, commi 1 e 4, della legge n. 300/1970, 3, comma 2, del d.lgs. n.23/2015 nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, avendo, la Corte territoriale, erroneamente valutato la documentazione prodotta dalla quale si evince inequivocabilmente l'applicabilità del regime sanzionatorio dettato dalla legge n. 300/1970. Invero, alla lavoratrice doveva applicarsi detto regime normativo in forza del Verbale di passaggio di appalto, tra Labor scarl e Nuova Dimensione, in base al quale tutti i lavoratori, in seguito al cambio di appalto, passavano alle dipendenze della società subentrante mantenendo i trattamenti economici, retributivi e normativi precedentemente applicati, apparendo del tutto neutra la formalizzazione del contratto di lavoro nell'aprile 2018 a fronte del periodo risalente della prestazione lavorativa (sin dal 2012) e dell'inserimento del nominativo nell'elenco dei lavoratori che dovevano passare alle dipendenze della società subentrante. In ogni caso, anche mantenendo ferma l'applicazione del d.lgs. n. 23/2015, doveva essere applicato il

comma 2 dell'art. 3 (e, dunque, la reintegrazione nel posto di lavoro), considerato che la condotta addebitata alla lavoratrice non si era tenuta o, quantomeno, non si era verificata con le modalità contestate.

9. Il motivo è inammissibile.

9.1. Le censure non colgono la *ratio decidendi* della sentenza impugnata perché la ricorrente insiste sulla mancata considerazione dell'elenco dei lavoratori fornito dalla società perdente l'appalto alla società subentrata (allegato all'accordo sindacale del 26.5.2017) ma nessuna censura è rivolta alla interpretazione dell'accordo conciliativo del 29.3.2018 stipulato tra le parti (al fine di porre fine alla lite giudiziale insorta sul diritto al passaggio alle dipendenze della società subentrata nell'appalto presso la committente R.F.I.) posto a fondamento della pronuncia impugnata nonchè alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che (con particolare riguardo al luogo di svolgimento e alle difficoltà di controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro da parte della società cooperativa) attribuivano "disvalore sociale ad una condotta che altrimenti potrebbe risultare *neutra* per la sostanziale irrilevanza economica e valoriale".

10. Con il secondo motivo del ricorso principale è denunciata, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, avendo, la Corte territoriale, trascurato di verificare se per la condotta posta in essere dalla lavoratrice il CCNL applicato (Mobilità) prevedeva una sanzione conservativa, considerata l'interpretazione adeguatrice resa dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 129/2024.

11. Il motivo è fondato.

11.1. La sentenza n. 129/2024 della Corte costituzionale (adottata pochi mesi dopo la pubblicazione della sentenza qui impugnata) ha

interpretato l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 nel senso di estendere la tutela reintegratoria anche alle "particolari ipotesi di regolamentazione pattizia alla stregua delle quali specifiche e nominate inadempienze del lavoratore sono passibili solo di sanzioni conservative" (punto 9.2., ultimo periodo della sentenza).

11.2. In particolare, il giudice delle leggi, ha rilevato che nell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015 non vi è un'esclusione espressa della rilevanza delle previsioni dei contratti collettivi (invece espressamente richiamate dal novellato comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300/1970) ed ha sottolineato che: *"E allora, la disposizione censurata può – e deve – essere letta nel senso che il riferimento alla proporzionalità del licenziamento, il cui difetto è attratto all'ambito della tutela solo indennitaria del licenziamento illegittimo, ha sì una portata ampia, tale da comprendere anche le ipotesi in cui la contrattazione collettiva vi faccia riferimento, come clausola generale ed elastica, non diversamente dalla legge, allorché questa richiede che il licenziamento si fondi su una giusta causa o un giustificato motivo e ne definisce la nozione. Essa non concerne, però, anche le particolari ipotesi di regolamentazione pattizia alla stregua delle quali specifiche e nominate inadempienze del lavoratore sono passibili solo di sanzioni conservative. In tali ipotesi, il fatto contestato è in radice inidoneo, per espressa pattuizione, a giustificare il licenziamento"*.

11.3. Il giudice delle leggi ha, infatti, sottolineato che in caso di specifiche e nominate inadempienze individuate dal contratto collettivo come punibili con sanzioni conservative *"Non vi è un "fatto materiale" che possa essere posto a fondamento del licenziamento, il quale, se intimato, risulta essere in violazione della prescrizione della contrattazione collettiva, sì che la fattispecie va equiparata a quella, prevista dalla disposizione censurata, dell'«insussistenza del fatto materiale», con conseguente applicabilità della tutela*

reintegratoria attenuata” (punto 9.2.). Invero, “La mancata previsione della reintegra nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia punito con una sanzione conservativa dalle previsioni della contrattazione collettiva andrebbe ad incrinare il tradizionale ruolo delle parti sociali nella disciplina del rapporto e segnatamente nella predeterminazione dei canoni di gravità di specifiche condotte disciplinarmente rilevanti” (punto 9.3).

11.3. La Consulta ha aggiunto che *“la predeterminazione della sanzione conservativa consente al datore di lavoro di conoscere in anticipo la gravità di specifiche inadempienze del lavoratore e quindi di adeguare ex ante il provvedimento disciplinare senza correre il rischio di dover subire l’alea di un successivo giudizio di proporzionalità” (punto 9.3.)*, in tal modo richiamando un argomento di certezza del diritto con cui già si era misurata questa Corte (segnalando che *“l’abuso consapevole del potere disciplinare” “implica una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva”*, Cass. n. 12365/2019, pag. 5, a proposito delle modifiche del regime sanzionatorio introdotte dalla legge Fornero all’art. 18 della legge n. 300/1970, approdo giurisprudenziale poi evoluto nella sentenza n. 11665/2022, i cui principi sono ormai acquisiti al diritto vivente). La *“predeterminazione della sanzione conservativa”* consente, inoltre, di non contraddire lo scopo che si era prefissato la legge delega n. 183/2014 di *“riduzione dell’area della reintegrazione”* (punti 7.4 e 9.3 sentenza della Consulta n. 129/2024).

12. Il secondo motivo del ricorso principale va, pertanto, accolto, la sentenza va cassata e rinviata alla Corte di Napoli affinché verifichi se l’inadempimento contestato alla lavoratrice (così come accertato, con carattere insindacabile, dalla sentenza impugnata) era oggetto di specifica previsione di sanzione conservativa nell’ambito del Codice disciplinare contenuto nel CCNL applicato in azienda (CCNL

Mobilità); la Corte di appello determinerà, altresì, le spese di lite del presente giudizio di legittimità.

11. In conclusione, va accolto il secondo motivo del ricorso principale, inammissibile il primo motivo; il ricorso incidentale va rigettato.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo del ricorso principale, inammissibile il primo motivo; rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Napoli, in diversa composizione, che si pronuncerà, altresì, sulle spese di lite del presente giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio dell'1 luglio 2026.

Il Consigliere estensore

dott.ssa

████████████████████

La Presidente

dott.ssa

████████████████████

