

Licenziamento disciplinare: applicazione delle previsioni contrattuali in base alla condotta

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 6 novembre 2025 n. 29343, ha ritenuto che, in tema di licenziamento disciplinare, ai fini della selezione della tutela applicabile (reintegratoria o indennitaria) ai sensi dell'art. 18, Legge n. 300/1970, come modificato dalla Legge n. 92/2012, il giudice di merito è tenuto a un'operazione di sussunzione della condotta del lavoratore nelle previsioni della contrattazione collettiva. Tale operazione non richiede che la condotta sia specificamente e dettagliatamente tipizzata, ma può e dev'essere effettuata anche in riferimento a clausole contrattuali generali ed elastiche che puniscono l'illecito con una sanzione conservativa.

Il caso

La vicenda trae origine dalla violazione, da parte del ricorrente, della prassi aziendale relativa alla compilazione delle schede riguardanti il controllo delle temperature dei prodotti cotti alla griglia. La Corte d'Appello aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento disciplinare, ritenendo però la condotta non rientrante tra le ipotesi punibili con sanzione conservativa previste dal CCNL Turismo Pubblici Esercizi, applicando quindi solo la tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, Legge n. 300/1970, e non la reintegrazione.

Il lavoratore ricorre in Cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma, ritenendo la sua condotta qualificabile come negligenza nell'esecuzione della prestazione, casistica che rientra nelle previsioni dell'art. 144, CCNL, che prevede sanzioni conservative, lamentando la mancata corretta sussunzione del fatto nelle clausole contrattuali.

La Cassazione richiama il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, quando il contratto collettivo prevede una sanzione conservativa per una determinata condotta, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento né discostarsi dalla valutazione delle parti sociali, salvo che accerti una gravità maggiore non contemplata.

Gli Ermellini ribadiscono, inoltre, che la previsione di clausole elastiche o generali, come quelle che sanzionano la negligenza o la disattenzione, è sufficiente per applicare la tutela



reintegratoria , senza che il giudice debba svolgere un autonomo giudizio di proporzionalità. La sentenza impugnata non rispetta tali principi, motivo per cui la Cassazione accoglie il ricorso, cassa la sentenza e rinvia il giudizio alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione affinché applichi correttamente i criteri interpretativi consolidati e valuti nuovamente la condotta alla luce dell'art. 144, comma 7, CCNL.

Convegno di aggiornamento

Effetti giuslavoristici nelle operazioni straordinarie

Scopri di più