ARGOMENTO

Licenziamento disciplinare confermato se manca la fiducia e lo si valuta anche da fatti pregressi ammessi in valutazioni a sostegno

Cass., sez. Lavoro, 21 luglio 2025, n. 20329

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda prende il via da un licenziamento disciplinare intimato dalla società datrice di lavoro nei confronti di un dipendente che avrebbe avuto un diverbio acceso con un collega. Il lavoratore era stato dipendente della società S.r.l. dal 20/09/2007, fino al 22/12/2021, quando era stato licenziato per giusta causa sulla base della contestazione disciplinare del 13/12/2021, iniziata da un diverbio con un collega accompagnato dall'intento di passare alle vie di fatto e la recidiva per comportamenti molesti nei confronti dei colleghi. Adiva il lavoratore il Tribunale di Milano per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato e la tutela c.d. reale, ed in primo grado, oltre che in Appello, il Giudice confermava il licenziamento asserendo inoltre che il giudizio di sproporzione *ex* art. 2106 c.c. non mutava pur volendo considerare la recidiva, posto che questa si riferiva a due precedenti illeciti bagatellari, secondo la valutazione dello stesso datore di lavoro, che aveva infatti irrogato la multa di un'ora e di tre ore. La tutela accordabile era quindi quella di cui all'art. 18, co. 5, L. n. 300/1970, sicché il rapporto di lavoro veniva dichiarato risolto alla data del licenziamento e veniva pronunziata condanna della società al pagamento dell'indennità risarcitoria omnicomprensiva (da 12 a 24 mensilità), individuando come congrua la liquidazione della predetta indennità in 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, come indicata dalla società. Ricorre per Cassazione della sentenza il lavoratore, e contro ricorre la società con un ricorso successivo convertito in incidentale.

Di interesse specifico il ricorso della società sul punto in cui sostiene che ha errato il giudice di appello nel non considerare la "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 1362 c.c., 12 r.d. n. 262/1942, 54 CCNL gomma e plastica industria per avere la Corte territoriale ritenuto che non vi era stato "passaggio alle vie di fatto" a causa della mancanza di uno scontro fisico violento. Il motivo è fondato, poiché effettivamente la Corte territoriale è caduta in un errore di sussunzione. Gli Ermellini hanno più volte affermato che ricorre un errore di sussunzione quando, in relazione ➤

al fatto accertato, la norma non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non doveva esserlo, ovvero che sia stata male applicata.
Anche il lavoratore lamenta la non corretta sussunzione della condotta addebitatagli, in quella prevista dalla contrattazione collettiva, ritenendo che la stessa avrebbe dovuto qualificarsi come "alterco senza vie di fatto con contegno minaccioso", punibile con sanzione conservativa. Nella fattispecie, l'avere il dipendente brandito un bastone, fermato poi dall'intervento di altri dipendenti, e l'avere distrutto un telefono aziendale lanciandolo contro il muro, rappresenta senza dubbio un comportamento violento concretante le c.d. "vie di fatto" secondo l'accezione sopra delineata, e non un contegno meramente minaccioso. La sentenza impugnata viene pertanto cassata con rinvio per un nuovo apprezzamento delle circostanze, ferma restando la nozione di "vie di fatto" come sopra precisata, integrata anche da un tentativo di violenza fisica, non realizzatasi grazie all'intervento di terzi.
Anche sull'analisi dei precedenti sostengono gli Ermellini che la Corte territoriale doveva considerare che la società aveva comminato al lavoratore altre quattro sanzioni disciplinari prima del biennio anteriore al licenziamento, sollevate correttamente nella memoria delle prime fasi del rito e non considerate dal giudice.
A fronte di quella deduzione della società, era preciso onere della Corte territoriale valutare quei precedenti sia pure non in termini di recidiva, bensì ai fini del giudizio complessivo del disvalore delle condotte da ultimo tenute dal lavoratore, in quanto eventualmente rappresentativi di un determinato "modo d'essere" del predetto lavoratore nell'ambito aziendale ed in particolare nei rapporti con i suoi colleghi.
Al riguardo gli Ermellini hanno già affermato che, se è vero che in tema di licenziamento disciplinare, il principio di cui all'art. 7, ult. co., L. n. 300/1970, secondo il quale non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, tale principio non vieta però di considerare fatti non contestati, e collocantisi a distanza anche superiore ai due anni dal recesso, quali circostanze confermative della significatività di altri addebiti posti a base del licenziamento, al fine della valutazione della complessiva gravità, sotto il profilo psicologico delle inadempienze del lavoratore e della proporzionalità, o meno, del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore. Dunque anche per tale ragione la sentenza impugnata va cassata con rinvio per la necessaria valutazione di tali antefatti sia pure risalenti nel tempo.

ARGOMENTO

Licenziamento illegittimo per addebito disciplinare equivoco ed ambiguo

Cass., sez. Lavoro, 16 luglio 2025, n. 19697

AUTORE
ANGELA LAVAZZA
Consulente del Lavoro in Milano

La Corte d'appello di Roma aveva respinto l'appello di una società S.p.A. avverso la sentenza di primo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore, condannando la società alla reintegra e al pagamento dell'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, del novellato art. 8, Legge n. 300 del 1970.
Il lavoratore, addetto collaudatore, era stato coinvolto in un incidente stradale mentre era alla guida di un'auto aziendale che viaggiava preceduta e seguita da altri due veicoli, facenti parte della flotta collaudatori.
La società aveva contestato al lavoratore una guida ad una velocità eccessiva (oltre i 70 kmh) e di aver azionato i freni ed effettuato una controsterzata verso sinistra solo dopo l'impatto con un altro veicolo che, in sosta sul lato destro, invadeva in parte la corsia di marcia. La contestazione riguardava anche il fatto che il lavoratore aveva registrato, mentre era alla guida del veicolo, un video poi postato ➤

sul proprio profilo *social* T.T., anziché prestare attenzione alla guida.
La società propone ricorso in Cassazione contro la sentenza della Corte d'appello che, in conformità al tribunale, aveva ritenuto la contestazione disciplinare al dipendente riferita alla realizzazione del video nel momento anteriore all'incidente e che tale addebito fosse infondato poiché il video era stato pacificamente realizzato un mese prima. Inoltre, la sentenza impugnata, ha escluso i profili di colpa sia per la mancata prova della velocità di marcia superiore al limite consentito, sia per le modalità dell'incidente e lo stato dei luoghi. Infatti, in base al verbale dei carabinieri e alle prove raccolte, si evidenziava l'invasione della carreggiata da parte dell'altro veicolo subito dopo una semicurva, in modo da limitare la visuale.
La Corte territoriale aveva interpretato la lettera di contestazione: in applicazione dei criteri interpretativi logici oltre che letterali, che l'intenzione del datore di lavoro fosse proprio quella di collegare (o di lasciar intendere) l'evento del sinistro alla realizzazione e pubblicazione del video su T.T. ma poi, pacificamente, risultato oggetto di pubblicazione precedente.
Inoltre, i fatti contestati, senza distinzione tra quelli relativi al sinistro e quelli relativi alla videoripresa, sono contestati come posti in essere in connessione durante l'esercizio della prestazione lavorativa. Al lavoratore viene pertanto, sostanzialmente rappresentato, come disciplinarmente rilevante, l'aver causato l'incidente e di averlo fatto mentre realizzava una videoripresa dal posto di guida. La mancanza di riferimenti temporali alla realizzazione /pubblicazione del video, ha contribuito a delineare un quadro di addebito unico, tutto confluente nella condotta tenuta dal lavoratore in occasione del sinistro.
La Suprema Corte ribadisce che nel licenziamento disciplinare la contestazione deve essere "specifica" nell'addebito. Pertanto, la Società non può avere la pretesa di intendere la contestazione disciplinare riferita alla condotta del dipendente di aver girato un video, poi pubblicato su T.T., mentre era alla guida di una macchina aziendale in un giorno diverso da quello dell'incidente perché ciò si contrappone con una interpretazione alternativa tra "realizzazione" del video e "pubblicazione".
Il ricorso non fa emergere l'invalidità dell'interpretazione posta a base della decisione della Corte territoriale, attraverso la dimostrazione di inesistenza o assoluta inadeguatezza dei dati, letterali e logici, su cui i giudici di merito hanno costruito l'opzione interpretativa adottata.
Il ricorso è respinto.

ARGOMENTO

Incentivo all'esodo e stipendio annuo lordo

Cass., sez. Lavoro , 16 luglio 2025, n. 19698

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro in Milano

In una complicata vicenda giudiziale tra sentenze civili e penali, spicca la decisione in commento riguardo al calcolo dell'incentivo all'esodo per un dirigente industria e un Consorzio suo datore di lavoro. Nel ricorso presentato dal lavoratore si chiedeva infatti se includere, nell'incentivo all'esodo erogato sulla base di un Regolamento interno, le voci retributive varie e come leggere lo "stipendio annuo lordo" del regolamento del Consorzio e degli articoli del CCNL Dirigenti Industria (in particolare gli artt. 3 e 24).
La Corte innanzitutto fa una distinzione netta tra gli istituti relativi al Trattamento di fine rapporto e quelli dovuti alla cessazione del rapporto ribadendo una massima già consolidata: l'incentivo all'esodo non è TFR; non si applica automaticamente il criterio onnicomprensivo dell'art. 2120 c.c.; vale quanto stabilito dal regolamento (interpretazione di merito sindacabile solo per violazione dei canoni degli artt. 1362 ss. c.c.).
Entrando più nello specifico, la Corte afferma che l'incentivo è disciplinato dal Regolamento del Consorzio (artt. 5 e 7) e fa riferimento allo "stipendio annuo lordo"; ma non ➤

si applica il criterio onnicomprensivo del TFR *ex* art. 2120 c.c. (esclusa quindi l'estensione automatica a "tutte le somme").
Anche la Corte d'appello lo ha ritenuto conforme al Regolamento e la Cassazione quindi non lo modifica, rimanendo esclusi dal calcolo dell'incentivo e dal concetto di "stipendio annuo lordo" i rimborsi spese; i buoni pasto, la VI giornata edilizia e l'indennità videoterminale.
Il ricorrente lamentava la mancata inclusione della 13ª e 14ª anche dell'anno precedente (oltre a quelle dell'anno in corso). Ma anche su questo punto la Corte ha negato l'inclusione confermando quanto indicato in sede d'Appello.

ARGOMENTO

Aspettativa non retribuita: divieto per l'azienda di imporla unilateralmente

Cass., sez. Lavoro, 14 luglio 2025, Ordinanza n. 19405

AUTORE
ALICE PATTONIERI
Consulente del Lavoro in Milano

Nel caso in questione, la Corte d'Appello di Genova, in contrasto con il Tribunale di primo grado, condannava una società al pagamento della retribuzione relativa alle prime quattro mensilità dell'anno 2014 (oltre ad oneri accessori), in favore di un dipendente con mansioni di operatore ecologico.
Il dipendente in questione era stato posto in aspettativa non retribuita alla fine dell'anno 2013, su decisione unilaterale dell'azienda, in seguito alla decisione del medico competente. Questi si era espresso in merito alle condizioni di salute del lavoratore, affermando la sua idoneità parziale allo svolgimento delle mansioni di assunzione, con prescrizioni e limitazioni.
La società, d'altra parte, non aveva possibilità di ricollocare in alcun modo l'operaio il quale, nel frattempo, aveva proposto ricorso contro la decisione del medico competente.
In seguito a nuovi accertamenti svolti nel marzo 2014 e conclusisi con esito diverso rispetto al precedente giudizio di idoneità parziale, veniva dichiarato idoneo allo svolgimento della propria prestazione con limitazioni differenti rispetto a quelle precedentemente emerse. A questo punto il dipendente rientrava regolarmente in servizio.
La Cassazione, a cui ricorreva la società, confermava la sentenza di appello per le seguenti ragioni: è escluso che il datore di lavoro possa imporre unilateralmente l'aspettativa non retribuita ad un dipendente, dal momento che ciò risulta contrastare con il principio dell'immodificabilità unilaterale del contratto di lavoro nonché con quanto previsto dal CCNL applicato, che prevede la concessione dell'aspettativa non retribuita solo se richiesta del lavoratore.

Secondo i principi del diritto civile, le condizioni che legittimano la mancata corresponsione della retribuzione sono quelle previste dagli artt. 1463 e 1464 c.c., ossia l'impossibilità dello svolgimento della prestazione lavorativa totale o parziale (condizioni che tra l'altro devono essere dimostrate dal datore di lavoro).
Il dipendente, al contrario, non è tenuto in tali casi a provare di aver messo a disposizione le sue energie lavorative, verificandosi una situazione di "mora del creditore", la quale si realizza quando il creditore (in questo caso il datore di lavoro) rifiuta ingiustificatamente di ricevere la soddisfazione del proprio credito mediante la prestazione offerta dal debitore (in questo caso, il lavoratore). Pertanto, la Suprema Corte riconosceva che il dipendente conserva il diritto alla retribuzione e procedeva a rigettare il ricorso presentato dalla società.

ARGOMENTO

Onere probatorio negli infortuni sul lavoro: come ottenere il risarcimento

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 24 luglio 2025, n. 21172

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro in Milano

Il dipendente di una ditta individuale che produceva fuochi d'artificio è deceduto, insieme al datore di lavoro e ad altri, il 25 luglio 2013, a causa dell'esplosione della fabbrica che ha provocato la morte di cinque persone. Gli eredi del lavoratore hanno chiesto al Tribunale di Pescara il risarcimento integrale di tutti i danni, sia *iure hereditatis,* ovvero quelli originariamente subiti dalla vittima e trasmessi agli eredi (come il danno biologico subito dal lavoratore tra l'evento lesivo e il decesso), sia *iure proprio*, cioè quelli direttamente subiti dagli eredi in conseguenza della perdita del congiunto (come spese sostenute, danno morale e biologico derivante dalla sofferenza per la perdita).

Il Tribunale ha rigettato la domanda, ritenendo che i ricorrenti non avessero dedotto le specifiche misure di sicurezza omesse dal datore di lavoro, né comunque dimostrato l'inesatta esecuzione dell'obbligo di sicurezza né il nesso causale tra l'evento lesivo e i danni da loro rivendicati. La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado, affermando che la responsabilità del datore di lavoro per violazione *ex* art. 2087 c.c. ha natura colposa e che grava sul lavoratore e sui suoi eredi l'onere di provare l'inadempimento e il nesso causale con il danno, aggiungendo che la ditta aveva superato controlli pubblici di sicurezza.

Gli eredi hanno proposto ricorso in Cassazione lamentando, fra gli altri, la violazione ed erronea applicazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro e responsabilità civile. Contestano alla Corte territoriale di essersi limitata alle risultanze del processo penale, senza considerare l'intero quadro normativo applicabile alle attività pericolose con uso di esplosivi (art. 2087 c.c., normativa antinfortunistica e T.U.L.P.S.), né di aver valutato i profili di responsabilità extracontrattuale da attività pericolosa (art. 2050 c.c.) e da cose in custodia (art. 2051 c.c.), pur espressamente dedotti in appello.

La Cassazione ha accolto i primi due motivi di ricorso precisando che, in materia di infortuni su lavoro in attività pericolose, l'onere probatorio a carico del lavoratore o dei suoi eredi non si estende all'individuazione delle singole norme violate. È sufficiente l'allegazione della condizione di pericolo esistente nel luogo di lavoro e del nesso causale con il danno subito. Spetta invece al datore di lavoro dimostrare di aver adottato tutte le misure di sicurezza tecnicamente possibili per neutralizzare o minimizzare i rischi, conformemente agli obblighi derivanti dalla legge. Di conseguenza, la Corte ha cassato la sentenza e ha rinviato il giudizio alla Corte d'Appello in diversa composizione per un nuovo esame.