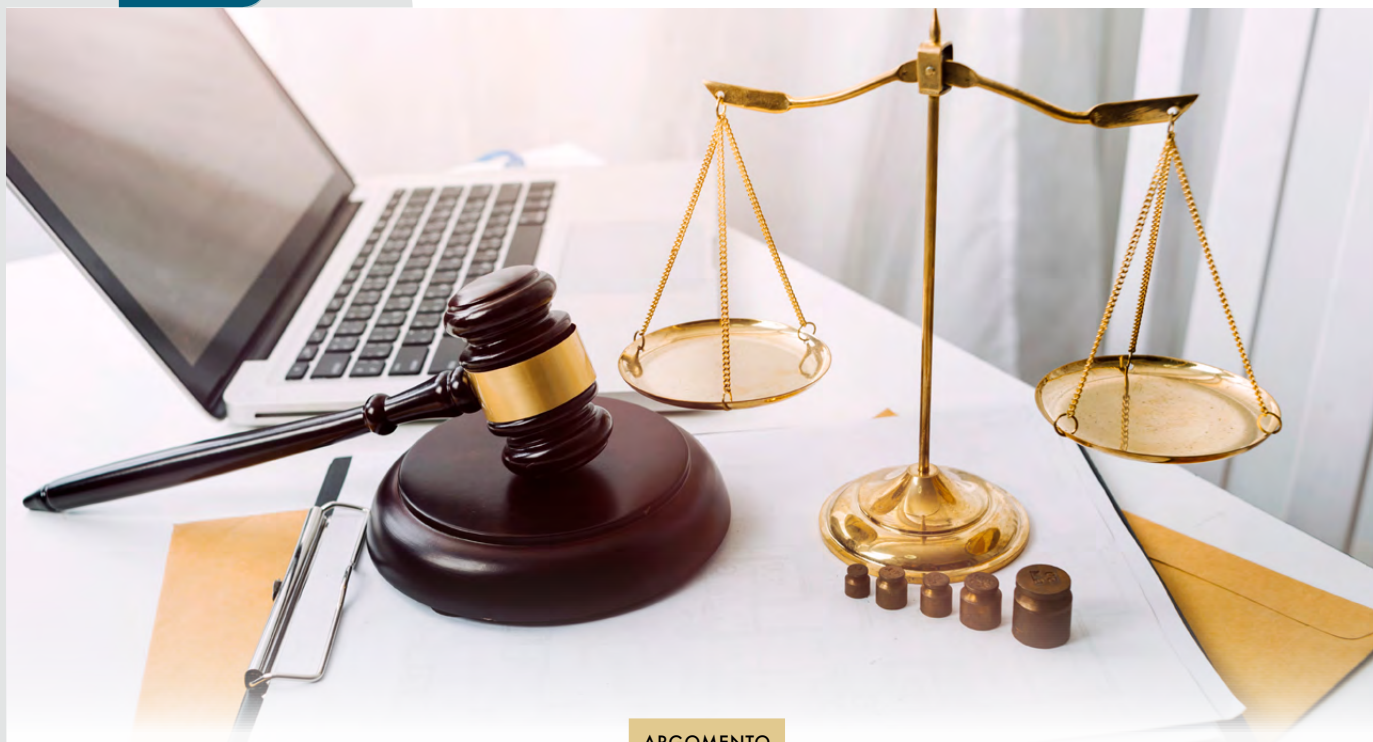




ARGOMENTO

TUTELA REINTEGRATORIA: LA MANCATA CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI RENDE INESISTENTE IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 1 giugno 2026, n. 17208

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente del Lavoro
in Milano

La vicenda ha riguardato il licenziamento disciplinare intimato dalla società IL PO. Srl nei confronti della lavoratrice Po.Gi., la quale ha impugnato il recesso sostenendo che il datore di lavoro aveva violato le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, in quanto il licenziamento non era stato preceduto dalla contestazione disciplinare degli addebiti.

La sentenza di primo grado è stata impugnata dalla società con appello principale e dalla lavoratrice con appello incidentale. La Corte d'Appello di Ancona ha accolto l'impugnazione della lavoratrice e ha riformato la decisione, ritenendo illegittimo il licenziamento per violazione dell'art. 7 della Legge n. 300/1970. In particolare, i giudici territoriali hanno accertato che il procedimento disciplinare non era stato preceduto dalla contestazione degli addebiti e hanno ritenuto che tale omissione fosse assimilabile all'insussistenza del fatto contestato ai sensi dell'art. 3, co. 2, del D.lgs. n. 23/2015. Hanno pertanto applicato la tutela reintegratoria c.d. "debole", disponendo la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e il pagamento della relativa indennità risarcitoria.

Avverso tale decisione la società ha proposto ricorso per cassazione articolato in quattro motivi. I primi due motivi, di natura processuale, sono stati respinti; il terzo, relativo all'irreversibilità della scelta per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, è stato dichiarato inammissibile per novità della questione. Centrale si è rivelato il quarto motivo, con il quale la ricorrente ha denunciato la contraddittorietà della motivazione (art. 132, n. 4, c.p.c.), per aver la Corte d'Appello prima affermato l'assenza della contestazione e poi la sua genericità, e la conseguente violazione dell'art. 3, co. 2, del D.lgs. n. 23/2015, sostenendo che la mancanza della contestazione disciplinare avrebbe dovuto essere qualificata come una mera violazione procedurale, con conseguente applicazione della sola tutela indennitaria prevista dall'art. 4 del medesimo decreto e non della tutela reintegratoria.

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso. La Suprema Corte ha affermato che la totale assenza della preventiva contestazione disciplinare richiesta dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 non costituisce una semplice irregolarità procedurale, ma determina l'inesistenza dell'intero procedimento ►



disciplinare. Per tale ragione, il vizio non rientra nell'ambito applicativo dell'art. 4 del D.lgs. n. 23/2015, bensì in quello dell'art. 3, co. 2, dello stesso decreto, che prevede la tutela reintegratoria.

La Cassazione ha inoltre precisato che la Corte d'Appello aveva impropriamente qualificato il vizio come nullità del licenziamento; tuttavia, tale errore non ha inciso sulla correttezza della decisione, poiché la conseguenza giuridica ap-

plicata era comunque quella prevista per i casi in cui l'omissione della contestazione disciplinare rende inesistente l'intero procedimento. Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la reintegrazione della lavoratrice e la tutela risarcitoria riconosciuta in appello, condannando la società al pagamento delle spese del giudizio di legittimità e dando atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento dell'ulteriore contributo unificato di cui all'art. 13, co. 1-*quater*, del D.P.R. n. 115/2002.

ARGOMENTO

MANIPOLAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLE FERIE E LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Cassazione, sez. Lavoro, Ordinanza 22 maggio 2026, n. 15670

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

Con l'ordinanza in esame, la Corte di Cassazione affronta nuovamente il tema della proporzionalità del licenziamento disciplinare in presenza di condotte idonee a ledere il vincolo fiduciario, soffermandosi altresì sui limiti del sindacato esercitabile dal giudice di legittimità rispetto alle valutazioni compiute dai giudici di merito. La vicenda trae origine dal licenziamento senza preavviso di una dipendente del Ministero dell'Istruzione, inquadrata come assistente amministrativa, alla quale era stata contestata l'alterazione del sistema informatico utilizzato per la gestione delle ferie del personale. Secondo quanto accertato nei precedenti gradi di giudizio, la lavoratrice aveva modificato i dati contenuti nell'applicativo gestionale, ottenendo così la registrazione e la fruizione di un numero di giorni di ferie superiore a quello effettivamente autorizzato. Sia il Tribunale sia la Corte d'Appello avevano ritenuto che la condotta fosse stata realizzata consapevolmente e con finalità elusive, ravvisando una grave violazione degli obblighi di correttezza e fedeltà tale da giustificare il recesso per giusta causa. Non si dà conto, in questa sede, dei quattro distinti motivi di ricorso – dichiarati in parte inammissibili e in parte respinti nel merito, con assorbimento dell'ultimo – in quanto

non rilevanti ai fini di interesse in questa sede ove l'attenzione è incentrata sui principi di diritto affermati dalla Corte.

Investita della questione, la Suprema Corte ha respinto il ricorso della lavoratrice, ribadendo un principio consolidato nella propria giurisprudenza: la valutazione della gravità dell'illecito disciplinare e della proporzionalità della sanzione espulsiva costituisce un apprezzamento di merito riservato al giudice che ha accertato i fatti. Tale attività interpretativa si colloca nell'ambito dell'applicazione dell'art. 2119 c.c., disposizione che la Cassazione continua a qualificare come "norma elastica", il cui contenuto concreto deve essere individuato attraverso l'esame delle circostanze oggettive e soggettive che caratterizzano il caso specifico. Proprio la natura elastica della clausola generale impone che la sua concretizzazione sia rimessa al giudice di merito, cui spetta valutare la portata dell'inadempimento e la sua incidenza sul rapporto fiduciario.

In questa prospettiva, la Corte osserva che il giudice di legittimità non può essere chiamato a rivalutare il materiale probatorio né a sostituire il proprio giudizio a quello espresso dai giudici territoriali. Il controllo demandato alla Cassazione è infatti circoscritto alla verifica della corretta applicazione dei principi di diritto ➤



to e della tenuta logico-argomentativa della motivazione, senza possibilità di procedere a un nuovo esame del merito della controversia. Ne deriva che la ricostruzione dei fatti, la qualificazione dell'elemento soggettivo e la ponderazione della proporzionalità della sanzione restano prerogative del giudice di merito, salvo che la motivazione presenti vizi manifesti o ometta l'esame di circostanze decisive.

Particolare rilievo assume, nella motivazione, il richiamo all'accertamento dell'elemento soggettivo della condotta. La qualificazione di un comportamento come doloso o intenzionale rappresenta, infatti, una tipica valutazione di fatto, sottratta al sindacato di legittimità quando risulti adeguatamente motivata. Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano escluso che le anomalie riscontrate nel sistema informatico potessero essere ricondotte a errori materiali o a mera negligenza, individuando invece una manipolazione consapevole e finalizzata a conseguire un vantaggio personale. Tale ricostruzione è stata ritenuta immune da censure e, pertanto, non suscettibile di revisione in sede di Cassazione.

L'ordinanza si inserisce nel solco di quell'orientamento giurisprudenziale che attribuisce particolare gravità alle condotte dolose inci-

denti sugli strumenti informatici utilizzati per la gestione del rapporto di lavoro. In tali ipotesi, infatti, il disvalore della condotta non si esaurisce nel vantaggio economico o organizzativo indebitamente conseguito dal dipendente, ma investe direttamente il rapporto fiduciario che costituisce il presupposto imprescindibile della prosecuzione del rapporto stesso. L'alterazione intenzionale dei sistemi aziendali o amministrativi deputati alla registrazione di dati rilevanti per la gestione del personale integra, secondo la Corte, una violazione particolarmente grave degli obblighi di correttezza e lealtà, idonea a giustificare il licenziamento per giusta causa.

La decisione offre quindi un'ulteriore conferma del principio secondo cui il giudizio sulla proporzionalità della sanzione resta, salvo evidenti errori di diritto o manifeste incongruenze motivazionali, prerogativa del giudice di merito e non può essere trasformato in sede di legittimità in una nuova valutazione del fatto. In tal modo, la Corte riafferma un assetto interpretativo che tutela la coerenza del sistema disciplinare e preserva la funzione propria del giudizio di legittimità, impedendo che esso si trasformi in un improprio terzo grado di merito.

ARGOMENTO

COMPATIBILITÀ TRA DISTACCO E COLLOCAMENTO IN CIGS DEL LAVORATORE DISTACCATO

Con ordinanza pubblicata il 4 giugno 2026, la Suprema Corte ha confermato che il datore di lavoro può collocare in Cigs il personale in distacco, purché non vi siano condotte fraudolente e siano rispettati sia i limiti numerici fissati nel provvedimento di autorizzazione alla CIGS, sia i criteri di scelta previsti dagli accordi collettivi.

Il caso riguardava una lavoratrice a cui l'Inps aveva annullato, in autotutela, un periodo di contribuzione figurativa in Cigs, con conseguente revoca del prepensionamento (*ex art.*

37, Legge n. 416/1981) per mancato raggiungimento del requisito contributivo.

Secondo l'Istituto, la lavoratrice non aveva diritto all'integrazione salariale poiché, al momento della sospensione, si trovava in distacco presso un'altra società e non operava, di fatto, presso l'unità produttiva in crisi.

L'Inps aveva adito il Tribunale di Milano per far accertare la legittimità della revoca e, a fronte del rigetto sia in primo grado sia in appello, aveva proposto ricorso in Cassazione, ribadendo che la lavoratrice, in quanto distac-



Cass., sez. lavoro, 4 giugno 2026, n. 17966

AUTORE
FEDERICA MARIA
SGAMBATO
Consulente
del Lavoro
in Milano



cata, “non era addetta all’unità produttiva interessata dalla sospensione”.

La Suprema Corte ha respinto il ricorso, confermando le decisioni dei giudici di merito, che avevano già riconosciuto il diritto della lavoratrice a mantenere la prestazione pensionistica.

In particolare, i giudici di legittimità hanno ribadito un principio già consolidato (si veda Cass., n. 17748/2004, Cass., n. 9694/2009 e Cass., n. 26138/2013): il distacco “costituisce una mera modificazione delle modalità di esecuzione della prestazione, senza alterazione del vincolo contrattuale originario”.

Trattandosi di un fenomeno organizzativo interno all’impresa e privo di effetti traslativi del contratto, il datore di lavoro distaccante con-

serva integralmente la titolarità del rapporto, compresi gli obblighi retributivi, contributivi e la facoltà di gestire le sospensioni dal lavoro. La Cigs incide sul rapporto obbligatorio tra datore-distaccante e lavoratore; pertanto, è irrilevante che la prestazione, nel periodo antecedente, sia stata eseguita presso l’azienda distaccataria. Ne consegue che, qualora l’impresa distaccante sia ammessa alla Cigs, il lavoratore rientri nel perimetro soggettivo della procedura e non vi siano condotte fraudolente, nessuna incompatibilità normativa impedisce il collocamento in integrazione salariale del lavoratore distaccato.

In conclusione, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso.

ARGOMENTO

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E REINTEGRA: IL CREDITO RESTITUTORIO DEL DATORE DI LAVORO

Interessante sentenza della Cassazione in merito al pagamento dell’indennizzo dovuto a seguito della reintegra conseguente a un licenziamento individuale illegittimo e della indennità di preavviso erogata dal datore di lavoro all’atto della cessazione. La vicenda prende avvio da una pronuncia del giudice di merito, che aveva accertato l’illegittimità del licenziamento di un lavoratore con conseguente ordine di reintegra nel posto di lavoro e condanna della società al pagamento, a titolo di indennizzo, di 12 mensilità (pari a Euro 37.462,10).

In sede di esecuzione del titolo, la società aveva corrisposto al lavoratore la minor somma di Euro 14.326,88 rispetto alla sentenza del giudice, avendo detratto dall’importo lordo dell’indennizzo quanto precedentemente versato al lavoratore a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (calcolata al netto delle ritenute previdenziali). Il lavoratore, ritenendo ingiustificata tale compensazione operata unilateralmente dalla società, aveva notificato precetto per la differenza non corrisposta, avverso il quale la società aveva proposto opposizione.

Il Tribunale aveva respinto l’opposizione al precetto della società e anche la Corte d’Appello (sent. n. 174/2023) aveva confermato la pronuncia di primo grado, affermando che il controcredito costituito dall’indennità sostitutiva del preavviso doveva essere fatto valere dalla società nell’ambito del giudizio di impugnativa del licenziamento e che, trattandosi di un fatto antecedente alla formazione del titolo giudiziale, non poteva incidere sul titolo stesso né legittimare la trattenuta operata dalla datrice di lavoro in compensazione. La società, quindi, proponeva ricorso in Cassazione, la quale ha accolto il ricorso affermando i seguenti principi.

L’indennità sostitutiva del preavviso presuppone, ex art. 2118, co. 2, c.c., la formale cessazione del rapporto di lavoro ed è logicamente e giuridicamente incompatibile con la reintegrazione del lavoratore, che comporta la ricostituzione del rapporto stesso. Ne consegue che, una volta intervenuto il titolo giudiziale di annullamento del licenziamento con ordine di reintegra, le somme corrisposte a ti- ➤

Cass., sez. Lavoro.,
28 giugno
2026, n. 22187

AUTORE
RICCARDO
BELLOCCHIO
Consulente
del Lavoro
in Milano



tolo di indennità sostitutiva del preavviso diventano non più dovute e generano un credito restitutorio in favore del datore di lavoro. La Corte richiama sul punto i precedenti Cass., n. 12366/1997 e Cass., n. 2595/2012. Inoltre, il diritto del datore di lavoro a ripetere le somme versate a titolo di indennità sostitutiva del preavviso nasce solo nel momento in cui il rapporto di lavoro sia stato giuridicamente ricostituito per effetto della disposta reintegrazione. L'insorgere del credito restitutorio si configura quindi come un fatto sopravvenuto rispetto al titolo giudiziale che accerta la ricostituzione del rapporto e in quanto tale, è opponibile come fatto estintivo successivo al titolo stesso. La compensazione, quindi, in quanto fatto estintivo dell'obbligazione, può essere dedotta come motivo di opposizione all'esecuzione forzata fondata su titolo esecutivo giudiziale coperto dalla cosa giudicata, a condizione che il credito fatto valere in compensazione sia sorto successiva-

mente alla formazione di quel titolo. Ove invece il credito sia sorto anteriormente, resta precluso dalla cosa giudicata. Nel caso di specie, il credito restitutorio della società è sorto dopo la formazione del titolo (cioè dopo la sentenza di reintegra), ed è quindi correttamente opponibile in sede esecutiva. La Corte richiama Cass., n. 9912/2007.

Si ribadisce quanto sopra osservato, e cioè che il credito restitutorio del datore di lavoro relativo all'indennità sostitutiva del preavviso – precedentemente versata al lavoratore poi reintegrato – sorge solo per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro conseguente alla reintegrazione, quale fatto sopravvenuto rispetto al titolo giudiziale. Tale credito è dunque opponibile come fatto estintivo successivo in sede di opposizione all'esecuzione forzata, ai sensi dell'art. 615 c.p.c., senza che la mancata deduzione nel giudizio di impugnativa del licenziamento precluda tale possibilità.

ARGOMENTO

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, PROPORZIONALITÀ DELLA SANZIONE E GIUDICATO INTERNO E LOGICITÀ DELLA MOTIVAZIONE

Cass., sez. Lavoro, Ord. 15 giugno 2026, n. 19848

AUTORE
GIORGIO
PEZZONI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Con l'ordinanza n. 19848 del 15 giugno 2026, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sui presupposti della giusta causa di licenziamento, ribadendo che la valutazione di proporzionalità della sanzione espulsiva va condotta tenendo conto non solo della gravità oggettiva della condotta contestata, ma anche del contesto concreto, soggettivo e relazionale in cui essa è maturata.

Il datore di lavoro ha intimato il licenziamento per giusta causa a una propria dipendente, contestandole di aver rivolto espressioni offensive a un collega all'interno del parcheggio aziendale e di avergli ripetutamente sputato in faccia, colpendo anche la vettura di quest'ultimo. Il Tribunale respingeva l'opposizione della lavoratrice; la Corte d'Appello di Firenze, quale giudice del reclamo *ex lege* n. 92/2012,

reformava invece la decisione, dichiarando illegittimo il recesso per difetto di proporzionalità della sanzione.

Il datore di lavoro proponeva ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi, cui resisteva con controricorso la lavoratrice.

Con il primo motivo si lamenta l'omessa pronuncia su un'eccezione di giudicato interno, relativa a profili di disvalore della condotta (pregiudizio alla dignità del collega, "cattivo esempio" nell'ambiente di lavoro) valorizzati dal giudice di primo grado e non specificamente censurati in appello. La Corte respinge il motivo, ricordando che il giudicato interno si forma solo su capi autonomi di decisione, dotati di propria individualità, e non su mere argomentazioni a corredo della statuizione; nel caso di specie tali profili non costituivano capi auto- ➤



nomi, ma elementi confluiti nella complessiva valutazione di infondatezza dell'impugnativa, integralmente devoluta al giudice del reclamo. Con il secondo motivo si denuncia l'erronea sussunzione della condotta, ritenuta idonea a integrare gli estremi della giusta causa *ex art.* 2119 c.c. anche alla luce del contesto pandemico in cui si era verificato l'episodio "dello sputo". La Cassazione richiama il proprio consolidato orientamento sulla giusta causa quale clausola generale, la cui concretizzazione da parte dell'interprete mediante gli "standard" conformi alla coscienza sociale è sindacabile in cassazione solo per violazione di legge, mentre l'accertamento della loro concreta ricorrenza nel fatto resta riservato al giudice di merito e incensurabile se privo di vizi logici o giuridici. Nel caso specifico, la valutazione della Corte territoriale, che aveva ricondotto l'alterco alla dimensione privata di una relazione sentimentale finita, segnata da pressioni insistenti del collega verso la lavoratrice, non presentava tali vizi. Il terzo motivo, con cui si denuncia l'omesso esame di fatti decisivi legati al contenuto illecito della discussione (minacce, ingiurie, violenza privata), viene respinto poiché la Corte di merito aveva mostrato di avere ben presente il contenuto della discussione, escludendone la degenerazione in vie di fatto e ricollegandola al retroterra privato della vicenda. Con il quarto motivo si censura la motivazione della sentenza d'appello come apparente e perplessa, per aver riconosciuto il disvalore della condotta (sputo in presenza di altro dipendente) e al contempo escluso la giusta causa.

La Cassazione esclude il vizio, chiarendo che il giudizio di proporzionalità non si esaurisce sul piano oggettivo della condotta, ma comprende anche il profilo soggettivo e l'insieme delle circostanze concrete, richiamando altresì la giurisprudenza costituzionale sul principio di proporzione quale corollario del principio di eguaglianza.

Infine, il quinto motivo, relativo alla quantificazione dell'indennità risarcitoria, viene respinto in quanto la relativa determinazione risultava correttamente ancorata all'anzianità di servizio, all'assenza di precedenti disciplinari e alla reazione della lavoratrice a una prolungata pressione subita dal collega, elementi rientranti nei parametri di legge.

La Corte rigetta integralmente il ricorso, condannando il datore di lavoro alle spese di lite. La pronuncia conferma l'approccio restrittivo della Cassazione al sindacato di legittimità sulla giusta causa di licenziamento, qualificata come clausola generale il cui apprezzamento in concreto è riservato al giudice di merito. Sul piano sostanziale, l'ordinanza ribadisce che la gravità della condotta contestata, anche quando astrattamente riconducibile a fattispecie disciplinari gravi, quali vie di fatto o violenza privata, va sempre valutata alla luce del contesto specifico in cui essa è maturata: nel caso di specie, il retroterra di una relazione personale segnata da condotte insistenti e non gradite di uno dei protagonisti ha inciso sulla valutazione di proporzionalità, orientando il giudizio verso l'illegittimità del recesso nonostante l'oggettiva gravità dell'episodio.

ARGOMENTO

VALORE PROBATORIO DELLA BUSTA PAGA

Il caso riguarda la controversia tra una lavoratrice e il suo datore di lavoro sul passaggio da *part-time* a *full-time*. La dipendente aveva sostenuto che nell'ultimo anno, dal 1° novembre 2015 al 31 dicembre 2016 (data in cui era stata licenziata per giustificato motivo

oggettivo), aveva svolto attività lavorativa *full-time* in virtù di un accordo scritto con il datore di lavoro. Il datore di lavoro, invece, aveva affermato che il *full-time* dell'ultimo periodo non fosse stato eseguito e che le buste paga da *full-time* erano frutto di un errore e pertanto ►

Cass., sez. Lavoro, 19 giugno 2026, n. 20814

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano



chiedeva la restituzione della somma pagata in più di euro 18.407,78. Il Tribunale di Lucca aveva accolto la domanda della lavoratrice e aveva rigettato quella del datore di lavoro.

La Corte d'Appello aveva poi accolto in parte quanto richiesto dal datore di lavoro, ritenendo che la lavoratrice non fosse riuscita a dimostrare di aver effettivamente svolto attività *full-time*, condannando la stessa a restituire la somma percepita. La dipendente, avverso tale sentenza, ha proposto ricorso in Cassazione, sostenendo che le buste paga predisposte dal datore di lavoro potessero costituire prova legale in termini di confessione del datore di lavoro dell'effettivo lavoro *full-time* svolto. Il datore di lavoro ha invece invocato una specifica circostanza a fondamento della sua tesi sull'erronea compilazione delle buste paga (da parte di un soggetto professionale diverso che, su suo incarico, curava la gestione del personale dello studio) per il periodo in causa, tesi ritenuta complessivamente dimostrata dalle testimonianze prodotte dallo stesso.

La Suprema Corte ribadisce quanto già affermato con riguardo all'art. 2730 del codice civile e alla valenza confessoria stragiudiziale da riconoscere alle buste paga: in materia di retribuzione, il prospetto paga ha natura di confessione stragiudiziale (a sfavore del datore di lavoro) e ha piena efficacia di prova legale, vincolante quanto alle indicazioni ivi conte-

nute, solo laddove queste siano chiare e non contraddittorie. Diversamente, qualora riportati altri fatti tendenti ad estinguere gli effetti del credito del lavoratore, nella specie l'indicazione di un controcredito del datore di lavoro per risarcimento del danno, esso è una fonte di prova soggetta alla libera valutazione del giudice, che dovrà estendersi al complesso dei fatti esposti.

Pertanto, le buste paga non sono una prova assoluta e incontestabile dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. Se emerge che il loro contenuto può essere il risultato di un errore, il giudice deve verificare l'intera situazione sulla base di tutte le prove nel loro complesso, comprese le testimonianze e gli altri documenti disponibili.

La Suprema Corte rigetta il ricorso: la lavoratrice, infatti, non è riuscita a fornire elementi sufficienti per provare che l'orario di lavoro effettivamente svolto fosse *full-time* e non *part-time*. Tale efficacia confessoria, pur consistente in linea di principio, può infatti essere invalidata ai sensi dell'art. 2732 c.c. ove il datore di lavoro dimostri l'errore che ne ha determinato l'emissione – come avvenuto nel caso di specie – restando comunque fermo che l'onere di provare l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa grava, ai sensi dell'art. 2697 c.c., sulla parte che ne invoca il riconoscimento.

ARGOMENTO

LECITO IL LICENZIAMENTO COMMINATO AL LAVORATORE PER FATTI ESTRANEI ALLA STRETTA CONDOTTA LAVORATIVA, CONOSCIUTI SOLO TARDIVAMENTE DAL DATORE

La vicenda prende avvio dal licenziamento disciplinare intimato dall'azienda datrice di lavoro al lavoratore a seguito di una condanna penale divenuta definitiva a suo carico, pur con pena detentiva sospesa, per una condotta extralavorativa penalmente rilevante. Il datore di lavoro era venuto a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a ca-

rico del lavoratore già a novembre 2010, a seguito di una perquisizione effettuata dalla Guardia di Finanza.

Tale conoscenza, tuttavia, non consentiva ancora al datore di lavoro di conoscere in modo compiuto natura, consistenza e gravità dei fatti. Divenuta definitiva la condanna penale, l'azienda contesta disciplinarmente il fatto al la- ➤

Cass., sez. Lavoro,
11 giugno
2026, n. 19193

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano



voratore in data 10 agosto 2020 e successivamente intima il licenziamento in data 31 agosto 2020. Il lavoratore impugna il licenziamento. Sia in primo grado sia in appello, il licenziamento viene riconosciuto valido e legittimo. Il lavoratore ricorre quindi in Cassazione, con un unico motivo denunciando la tardività della contestazione disciplinare e sostenendo che il lungo intervallo temporale trascorso avesse ingenerato un legittimo affidamento circa il mancato esercizio, o la rinuncia all'esercizio, del potere disciplinare. Nello specifico, il lavoratore sostiene che già nel 2010, a seguito di una perquisizione degli uffici lavorativi ad opera della Guardia di Finanza, la società fosse venuta a conoscenza dell'esistenza dell'indagine penale a suo carico; sul relativo procedimento lo stesso lavoratore aveva, trasmesso alla società informazioni saltuariamente e in modo non esaustivo. La società aveva appreso a mezzo stampa dell'esistenza di una prima condanna e, nel corso degli anni, aveva più volte chiesto al lavoratore aggiornamenti sull'andamento del procedimento penale.

La Cassazione, investita dell'onere di verifica della corretta applicazione della legge, dichiara inammissibile il ricorso del lavoratore.

La Suprema Corte rileva, anzitutto, che il ricorrente aveva formalmente denunciato, ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 7, co. 2,

della Legge n. 300/1970, ma che la censura tendeva in realtà a rimettere in discussione la ricostruzione e la valutazione della fattispecie concreta compiute dal giudice di merito.

Il CCNL applicabile, all'art. 62, collegava per la fattispecie considerata la rilevanza disciplinare della condotta alla condanna penale definitiva; la Corte considera tale previsione di favore per il lavoratore.

Richiamando anche Cass., n. 6937/2018, la Corte ribadisce che in tema di licenziamento disciplinare per fatti estranei al rapporto di lavoro aventi rilevanza penale, qualora la contrattazione collettiva tipizzi la condotta idonea a giustificare la sanzione espulsiva collegandola al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, il differimento del licenziamento ad una data successiva a tale evento non si configura come rinuncia all'esercizio del potere disciplinare e non rende il licenziamento intempestivo.

Ritengono quindi gli Ermellini corretta la valutazione dei giudici di appello: quando il fatto disciplinarmente rilevante abbia anche rilievo penale, il principio di immediatezza della contestazione non è necessariamente violato qualora il datore di lavoro attenda l'esito degli accertamenti penali per acquisire una conoscenza sufficientemente certa dei fatti. La ponderata e responsabile valutazione dei fatti può e deve precedere la contestazione disciplinare anche nell'interesse del prestatore di lavoro.