NEWS

Cassazione Lavoro: licenziamento disciplinare, quando scatta la reintegra (e non solo l'indennizzo)

Data pubblicazione: 03/12/2025

Autore: Admin

Contenuto

Con l'ordinanza n. 29343/2025 la Cassazione ribadisce: se il CCNL prevede una sanzione conservativa per l'illecito, il giudice può ricondurvi la condotta per garantire la massima tutela al lavoratore.

La Corte di Cassazione, con una recente ordinanza (depositata il **6 novembre 2025**), è intervenuta nuovamente sul delicato equilibrio tra **tutela reintegratoria** e **tutela indennitaria** nei casi di licenziamento disciplinare illegittimo, applicando l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (come novellato dalla Legge Fornero, n. 92/2012).

Il caso specifico, riguardante un lavoratore licenziato per la mancata o negligente registrazione dei controlli di temperatura in una scheda operativa (CCP6) nel settore **Turismo Pubblici Esercizi**, ha fornito l'occasione per consolidare un principio fondamentale per datori di lavoro e dipendenti.

Tutela reintegratoria vs. indennitaria

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

Il nodo centrale del ricorso era stabilire quale tipo di tutela applicare al lavoratore:

- **Tutela Indennitaria (art. 18, comma 5):** Prevede un risarcimento economico (da 12 a 24 mensilità), ma non il reintegro nel posto di lavoro.
- **Tutela Reintegratoria (art. 18, comma 4):** Prevede l'**annullamento del licenziamento**, la **reintegrazione** del lavoratore e un'indennità risarcitoria (massimo 12 mensilità). Scatta nei casi in cui, pur sussistendo il fatto, la legge o il CCNL prevedano per quella condotta una sanzione di tipo **conservativo** (non espulsiva).

Nel caso esaminato, la Corte d'Appello aveva optato per la sola tutela indennitaria, ritenendo che la condotta (violazione della prassi CCP6) non rientrasse tra le mancanze *specificamente tipizzate* dal CCNL (art. 144) punibili con sanzione conservativa (come la negligenza semplice).

Il principio di diritto

La Cassazione, accogliendo il ricorso del lavoratore, ha **cassato la sentenza** della Corte d'Appello, ribadendo e consolidando il seguente principio, che oramai ha assunto il rango di **"diritto vivente"**:

In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall’art. 18, commi 4 e 5, della L. n. 300 del 1970, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l’illecito con sanzione conservativa, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell’attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo. (Cit. da Cass. n. 11665 del 2022 e confermate dalle successive).

Implicazioni del principio:
In sostanza, il Giudice non può limitarsi a verificare se il fatto è descritto parola per parola nel CCNL, ma deve interpretare e applicare clausole più ampie, come quelle che sanzionano genericamente la **"negligenza nell'esecuzione del lavoro"** (Art. 144, comma 7, lett. c, CCNL Turismo Pubblici Esercizi), per garantire la massima tutela (la reintegra) al lavoratore.

La Corte ha criticato la Corte d'Appello per non aver motivato in modo sufficiente perché la violazione di una **prassi operativa aziendale (schede CCP6)** non potesse essere ricondotta alla fattispecie di **"negligenza nell'esecuzione del lavoro"** prevista dal contratto.

La decisione: rinvio e reintegrazione potenziale

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

La Suprema Corte ha quindi accolto il ricorso, **cassando la sentenza impugnata** e rinviando gli atti a una diversa composizione della Corte d'Appello di Roma.

Il nuovo giudizio dovrà ora rivalutare la condotta del lavoratore applicando il principio sopra citato. Se ciò avverrà, la conseguenza sarà l'applicazione della **tutela reintegratoria** (Art. 18, comma 4) per il lavoratore.

Cosa implica per aziende e lavoratori?

Questo orientamento rafforza il principio di **proporzionalità** della sanzione: se l'autonomia collettiva ha stabilito che una data mancanza merita una sanzione più lieve del licenziamento, il giudice deve attenersi a questa valutazione per garantire al lavoratore la tutela più forte (il reintegro).

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati