



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

R.G.N. 649/2025

Cron.

Rep.

Ud. 03/12/2025

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
Dott. ANTONELLA PAGETTA - Rel. Consigliere -
Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 649-2025 proposto da:

██████████ S.C., in person a del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
dall'avvocato ██████████;

- ricorrente -

2025

contro

5011

██████████ rappresentat o e difeso dall'avvocato

██████████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1491/2024 della CORTE D'APPELLO di
BARI, depositata il 30/10/2024 R.G.N. 279/2023;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
03/12/2025 dal Consigliere Dott. ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto de
ricorso;

udito l'avvocato ██████████.



FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza impugnata la Corte di appello di Bari ha respinto il reclamo di [REDACTED] - Società Cooperativa attiva avverso la sentenza con la quale il Tribunale aveva confermato la ordinanza ex art. 1 comma 49, legge n. 92 del 2012 di accoglimento della impugnativa del licenziamento disciplinare intimato a [REDACTED] in data 13 luglio 2020 sulla base di contestazione che ascriveva al dipendente, operatore addetto al reparto gastronomia presso un punto vendita di un supermercato della Cooperativa, di avere, contravvenendo alle disposizioni finalizzate alla rigorosa osservanza delle norme igieniche, anche rivolte al contenimento della diffusione del covid 19, prelevato dagli appositi contenitori prodotti sott'aceto per poi consumarli.

2. La Corte distrettuale, premesso che esulava dalle ragioni del licenziamento, secondo quanto emergente dalla contestazione e dal successivo atto di recesso datoriale, il profilo attinente al corretto smaltimento dei prodotti deperibili, ha innanzitutto ritenuto che era rimasta sfornita di prova la circostanza che il prelievo dei prodotti sott'aceto fosse avvenuto con le mani; ha quindi concluso sulla base di ricostruzione delle norme collettive e del regolamento aziendale che la concreta fattispecie fosse suscettibile fra quelle punite con sanzioni conservative; ha precisato che la circostanza che i fatti si fossero verificati nel periodo dell'emergenza pandemica non incideva su tale valutazione posto che la violazione del divieto di consumare cibo se non in determinati contesti era stata dalla medesima cooperativa ritenuta non legittimare la sanzione espulsiva e che le precauzioni igieniche individuate nel Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus covid 19 nell'ambiente di lavoro, adottato l'11.5.2020, altro non era se non una conferma e suggello del predetto divieto, ulteriormente evidenziando che la condotta era stata tenuta quando il supermercato era chiuso, mentre il reparto era sottoposto a sanificazione con conseguente elisione di rischi da contaminazione; ha ulteriormente evidenziato che la formazione sui protocolli da osservare per evitare la diffusione Covid era stata impartita solo nel luglio 2020.

3. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso [REDACTED] S.C. sulla base di due motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso.

4. Il PG ha depositato requisitoria scritta nella quale ha concluso per il rigetto del ricorso.

5. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE



1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3 c.p.c. violazione e/o falsa applicazione dell'art. 208, comma 2, punti 2.2. e 2.5. del contratto collettivo Dipendenti Imprese della Distribuzione cooperativa nonché dell'art. 18, commi 4 e 5 l. n. 300 del 1970 e degli artt. 2106 e 2119 c.c. Si duole in particolare che la Corte di appello, analogamente al giudice di primo grado, aveva ritenuto illecito disciplinare integrare esclusivamente violazione della regola igienico sanitaria prescritta nel comma 6 dell'art. 3 del Regolamento aziendale che vieta ai dipendenti di consumare alimenti e bevande se non in determinati e appositi spazi: pacifico che la violazione ascritta non rientrava tra quelle tipizzate dall'art. 191 del contratto collettivo come legittimanti il recesso datoriale per giusta causa, la odierna ricorrente critica la sentenza impugnata per avere escluso la riconducibilità dell'illecito alle "altre mancanze di analogia gravità" di cui al comma 4.8 dell'art. 208 c.c.n.l. alle quali le parti collettive avevano esteso la punibilità con sanzione espulsiva. In questa prospettiva denuncia la mancata verifica della rispondenza della sanzione irrogata al canone di proporzionalità per avere il giudice del reclamo trascurato di considerare il contesto pandemico nel quale si era svolta la condotta configurante violazione di norme igienico sanitarie finalizzate ad evitare la diffusione del Covid 19.

2. Il motivo presenta profili di inammissibilità e di infondatezza.

2.1. L'inammissibilità concerne innanzitutto le ragioni di censura fondate su una ricognizione della fattispecie concreta non coincidente con l'accertamento alla base del *decisum* della sentenza impugnata. Si tratta delle doglianze che muovono dalla considerazione che gli alimenti in oggetto erano stati prelevati direttamente con le mani dal contenitore e senza procedere alla relativa sanificazione, sia prima che dopo la consumazione. Invero, premesso che il tema della mancata sanificazione, non specificamente trattato dalla sentenza impugnata, si configura quale *novum*, e quindi inammissibile, parte ricorrente non si confronta con l'affermazione della Corte di merito la quale alla luce della *completa ed attenta lettura* della lettera di contestazione e di quella di licenziamento ha concluso, con affermazione non validamente e specificamente censurata, che la condotta contestata al lavoratore era costituita dall'aver degustato i sottaceti e non altra (sentenza, pagg. 15, ultimo cpv e sg.)

2.2. Come noto, la falsa applicazione di legge di cui al n.3 dell'art. 360 co.1 c.p.c. consiste "o nell'assumere la fattispecie concreta sotto una norma che non le si addice, perché la fattispecie astratta da essa prevista - pur rettamente individuata e interpretata - non è idonea a regolarla, o nel trarre dalla norma conseguenze giuridiche che contraddicano la pur corretta sua interpretazione" (v. Cass., n. 18715/2016, che cita altresì Cass. n. 18782 del 2005 e n. 15499 del 2004). Tanto premesso, la censura formulata dalla odierna ricorrente in punto di errata sussunzione della concreta fattispecie nell'ambito di una previsione non destinata a



regolarla risulta già in astratto idonea ad inficiare il ragionamento decisorio della Corte di merito, posto che essa non ha ad oggetto la concreta fattispecie ricostruita dal giudice di merito, come prescritto al fine della valida deduzione del vizio denunciato (Cass. n. 19651 del 2024).

2.3. Quanto alla censura che addebita alla sentenza impugnata il non avere svolto la verifica di proporzionalità concernente e la adeguatezza della sanzione applicata, in particolare trascurando di considerare il contesto dell'emergenza pandemica nel quale i fatti oggetto di addebito si erano svolti, essa va respinta.

Innanzitutto, non è vero che tale valutazione sia mancata avendo il giudice del reclamo espressamente preso in considerazione la possibilità che le condotte addebitate, quali ricostruite sulla base degli elementi in atti, fossero riconducibili, per gravità e rilevanza, a quelle violazioni idonee a far venir meno il vincolo fiduciario (sentenza, pag. 17, secondo capoverso). Nel merito ha ritenuto che il disvalore della condotta si traducesse nella mera violazione della regola igienico sanitaria che consentiva di consumare alimenti e bevande solo in appositi spazi, escludendo alla luce delle concrete circostanze (e cioè il fatto che la condotta si era svolta a fine turno in orario di chiusura al pubblico dell'esercizio, che al momento erano in corso procedure di sanificazione con conseguente elisione di rischi da contaminazione, ecc.) che lo svolgersi del fatto nel periodo dell'emergenza pandemica valesse a conferire allo stesso un connotato di maggiore gravità (sentenza, pag. 22 e sg.). Tale valutazione esprime un apprezzamento istituzionalmente demandato al giudice di merito (*e 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), sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione della sentenza impugnata sul punto 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), carenze non riscontrabili nel caso di specie. È inoltre da evidenziare 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 rilevante, 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); nel caso di specie, anche a voler evincere dalla illustrazione del motivo (ricorso pag. 24 esgg.) e pur in assenza di formale denuncia in rubrica, la deduzione di omesso esame ex art. 360, comma 1 n. 5 c.p.c., la stessa risulta comunque



inammissibile in quanto preclusa ai sensi dell'art. 360 comma 4 c.p.c., *ratione temporis*,; secondo l'orientamento già espresso da questa Corte ed al quale si intende dare seguito, il ricorrente in cassazione, per evitare l'inammissibilità del motivo di cui al n. 5 dell'art. 360 cod. proc. civ., deve indicare le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. n. 5947 del 2023, Cass. n. 26774 del 2019, Cass. n. 19001 del 2016, Cass. n. 5528 del 2014), come nello specifico non avvenuto.

2.4. In relazione, poi, alla denuncia di violazione e falsa applicazione riferita alle norme collettive indicate in rubrica la stessa risulta del tutto generica. A fronte dell'articolato ragionamento decisorio seguito dalla sentenza impugnata nel pervenire all'affermazione dell'applicabilità di una sanzione conservativa, affermazione frutto della lettura integrata delle disposizioni del contratto collettivo e del regolamento aziendale, parte ricorrente nulla ha specificamente argomentato per contrastare tale approdo ermeneutico. Ora, se è vero che con riferimento alla denuncia di violazione o falsa applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c., come modificato dal d. lgs. n. 40 del 2006, che ha parificato la denuncia, sul piano processuale, a quella delle norme di diritto, sollecitando, in sede di legittimità, l'interpretazione delle clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (artt. 1362 ss. cod. civ.) come criterio interpretativo diretto e non come canon esterno di commisurazione dell'esattezza e della congruità della motivazione, non si richiede più, a pena di inammissibilità della doglianza, una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (cfr. tra le altre, Cass. n. 3521 del 2024, Cass. n. 5335 del 2014) diversamente è a dirsi quanto al regolamento aziendale, atto di autonomia privata adottato in via unilaterale dal datore di lavoro. In questi casi, ai fini della censura di violazione dei canoni ermeneutici, si richiede non solo lo specifico riferimento alle regole legali di interpretazione ma è necessaria la specificazione dei canoni in concreto violati, con la precisazione del modo e delle considerazioni attraverso i quali il giudice se ne è discostato mentre la denuncia del vizio di motivazione dev'essere, invece, effettuata mediante la precisa indicazione delle lacune argomentative, ovvero delle illogicità consistenti nell'attribuzione agli elementi di giudizio di un significato estraneo al senso comune, oppure con l'indicazione dei punti inficiati da mancanza di coerenza logica, e cioè connotati da un'assoluta incompatibilità razionale degli argomenti, sempre che questi vizi emergano appunto dal ragionamento logico svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza. In ogni caso, per sottrarsi al sindacato di legittimità, non è necessario che quella data dal giudice sia l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, sicché, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni,



non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (Cass. n. 19044 del 2010, Cass. n. 15604, del 2007 in motivazione, Cass. n. 4178 del 2007), dovendosi escludere che la semplice contrapposizione dell'interpretazione proposta dal ricorrente a quella accolta nella sentenza impugnata rilevi ai fini dell'annullamento di quest'ultima (Cass. n. 14318 del 2013 Cass. n. 6641 del 2012, Cass. n. 23635 del 2010).

2.5. Tanto premesso, fermo pertanto il risultato ermeneutico al quale è approdata la sentenza impugnata in ordine al regolamento aziendale e ferma in ogni caso la valutazione di assoluta genericità delle critiche mosse con riguardo al contratto collettivo, la Corte, all'esito della diretta interpretazione delle relative clausole, ritiene comunque di non dividere la ricognizione operata dal giudice di merito. Invero, l'art. 191 c.c.n.l. nel delineare le ipotesi nelle quali alle parti è consentito recesso senza preavviso richiama la nozione legale di giusta causa ex art. 2119 c.c. alla quale affianca alcune ipotesi, dichiaratamente esemplificative, configuranti condotte del lavoratore idonee a giustificare la risoluzione immediata dal rapporto di lavoro. Tali la irregolare grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro, l'appropriazione nel luogo aziendale di beni aziendali o di terzi, il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi, i comportamenti gravemente riprovevoli ai danni dei colleghi, quali minacce, persecuzioni, anche psicologiche, molestie sessuali ai sensi del d. lgs n. 145/2005, ipotesi alle quali non appare in alcun modo riconducibile la concreta fattispecie di cui trattasi.

2.6. Il sistema sanzionatorio connesso a condotte disciplinarmente rilevanti è delineato dall'art. 208 c.c.n.l. il quale è strutturato in modo da descrivere in corrispondenza di ciascuna tipologia di sanzione specifiche condotte di rilievo disciplinare prevedendo altresì una clausola generale di chiusura che estende la applicazione della sanzione ad "altre mancanze di analoga gravità". Il punto 4 dell'art. 208 c.c.n.l. in tema di licenziamento disciplinare ripete tale schema e nell'ambito di esso colloca, fra le fattispecie disciplinarmente rilevanti, la grave mancanza degli obblighi di cui agli artt. 205 e 206 c.c.n.l. (art. 208 c.c.n.l. punto 4.2.), il primo dei quali concernente le regole di comportamento dei lavoratori nei reciproci rapporti ed il secondo gli "obblighi dei lavoratori" tra i quali al comma 1, l'obbligo di osservare le disposizioni impartite dalla direzione, le norme contrattuali e norme regolamentari previste dall'art 220 c.c.n.l. (che fa espresso riferimento al contratto aziendale) anche in relazione a quanto previsto dal d. lgs n. 193/2007 e al d. lgs n. 81/2008 e relative disposizioni aziendali, ipotesi questa di più immediata attinenza alla fattispecie in esame.

2.7. Ciò posto, alla luce delle richiamate previsioni collettive, nella ricerca del parametro oggettivo al quale ancorare la verifica di gravità, anche sotto il profilo dell'analogia, è corretto



da un punto di vista metodologico il riferimento che la Corte di appello fa al Regolamento aziendale al quale, secondo quanto evidenziato in sentenza, si è espressamente richiamata la cooperativa nell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

2.8. In base quindi alla ricognizione del contenuto delle norme regolamentari operata dal giudice di merito, ricognizione non validamente investita da censure dalla odierna ricorrente, deve darsi atto che il Regolamento, nell'Allegato 2 laddove mostra di enucleare le sanzioni applicabili a condotte "per analogia di gravità", che nello specifico la violazione contestata risulta sussumibile fra quelle concernenti la violazione delle Norme Igienico e Sanitarie, per le quali la applicazione della sanzione espulsiva risulta limitata a specifiche fattispecie tra le quali non è dato ricomprendere quella per cui è causa. Risulta pertanto confermato che le condotte oggetto di addebito, configuranti violazione di norme igienico sanitarie, si configurano di gravità analoga a quelle contemplata dall'art. 208 comma 2 punto 2.5. del c.c.n.l. quanto alla mancata osservanza delle norme sulla prevenzione anti-infortunistica per la quale è prevista la mera sanzione conservativa.

3. Il secondo motivo di ricorso, che denuncia e ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3 c.p.c. violazione e/o falsa applicazione degli artt. 18, commi 4 e 5 l. n. 300 del 1970 e degli artt. 2106 e 2119 c.c. censurando la sentenza impugnata per non avere, in presenza di un giudizio di non proporzionalità della sanzione espulsiva, applicato il regime sanzionatorio della tutela risarcitoria di cui all'art. 18 comma 5 cit. in luogo di quella reintegratoria, è inammissibile. Le censure concretamente articolate muovono dall'assunto che, per la loro gravità intrinseca, le condotte addebitate al lavoratore non sarebbero punibili con sanzione conservativa. Le ragioni di critica si sostanziano quindi in un mero dissenso valutativo rispetto alle conclusioni attinte dal giudice di merito, dissenso intrinsecamente idoneo a dare contezza dell'errore in tesi ascritto alla sentenza impugnata. Deve inoltre rimarcarsi, a prescindere da tale profilo, che la sentenza impugnata risulta corretta in diritto in quanto si è conformata all'indirizzo di questa Corte secondo la quale la tutela reintegratoria trova applicazione in presenza di condotte riconosciute come sussistenti che siano punibili con sanzione conservativa anche nella ipotesi in cui la relativa previsione sia espressa attraverso clausole generali ed elastiche (v. per tutte Cass. 11665 del 2022).

4. Al rigetto del ricorso consegue il regolamento secondo soccombenza delle spese di lite.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 si dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente 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.



P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.500,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge., con distrazione

Ai sensi dell'art. 13, co. 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente 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.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 3 dicembre 2025

Il Consigliere estensore

Antonella Pagetta

Il Presidente

Antonio Manna

