



Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

**Licenziamento
disciplinare**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 20186/2025

Dott. ANTONELLA PAGETTA

- Presidente - Rep.

Cron.

Dott. CARLA PONTERIO

- Consigliere - CC

Ud. 08/04/2026

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

CC

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere -

Dott. VALERIA PICCONE

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 20186-2025 proposto da:

_____ rappresentato e difeso dagli avvocati
_____;

- ricorrente -

contro

_____ - _____ _____ _____ S.P.A., in
 persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata
 e difesa dall'avvocato _____

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1363/2025 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 08/04/2025 R.G.N. 3301/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
08/04/2026 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO.



FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Roma rigettava l'appello proposto da [REDACTED] contro la sentenza del Tribunale della medesima sede n. 6505/2024, che aveva respinto la sua impugnativa del licenziamento per giusta causa intimatogli dalla convenuta [REDACTED] s.p.a. il 4.5.2023.

2. Per quanto qui interessa, la Corte di merito ha ritenuto infondato il primo motivo d'appello con il quale il lavoratore denunciava l'erroneità della sentenza per avere il Tribunale pronunciato *ultra petita* considerando, nella valutazione dell'illecito, anche fatti del tutto estranei alla contestazione disciplinare (segnatamente l'utilizzo di carta carburante non associata al mezzo rifornito), riverberando il suo errore nella distorta lettura delle dichiarazioni testimoniali.

3. La Corte giudicava infondato il secondo motivo con il quale l'appellante evidenziava: che, stante lo stacco temporale tra alcuni rifornimenti ed altri effettuati con diversa carta carburante sullo stesso mezzo, le carte stesse potevano essere state nel frattempo sostituite perché danneggiate o perché rilasciate da diverso fornitore, sicché poteva non corrispondere al vero che con due diverse carte carburante si fosse rifornito uno stesso mezzo; che il disallineamento mezzo-carta sarebbe poi stato bloccato in automatico dall'ufficio SFGT; che dalla tabella Excel prodotta con l'appello emergeva che, nei periodi contestati, i due mezzi [REDACTED] e [REDACTED] avevano recepito dal sistema informativo un cambio di numero di tessera, il che spiegava la diversità delle tessere associate allo stesso mezzo.

4. Reputava infondato sotto tutti i profili anche il terzo motivo con il quale l'appellante lamentava: la mancata



considerazione dell'assenza di dolo in capo al ricorrente, tale da ricondurre la condotta addebitata alla *"inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare ... danno all'impresa ... ove l'evento non si sia verificato"* (cfr. punto 2 lettera D punto d. dell'art. 68), per cui è prevista la sanzione di natura conservativa della sospensione; che, in particolare, non era stato contestato quanto dedotto in ricorso circa il sistema farraginoso di organizzazione delle griglie dei turni ed il complesso abbinamento *operatore – mezzo – servizio*, con flussi informativi spesso non programmati e realizzati via telefono o gruppi whatsapp, che rendeva possibile commettere errori o dimenticanze; che la società nel mese di dicembre 2022 aveva, infatti, adottato una diversa e più garantista procedura, con sistemi di alert in grado di avvisare subito gli operatori di anomalie nella registrazione dei rifornimenti; che, inoltre, nella stessa contestazione mancava il riferimento al profitto di cui si sarebbe avvantaggiato il ricorrente "o terzi", restando solo il rischio di arrecare il danno, escluso però dalla mancanza di volontarietà.

5. Infine, per la Corte erano infondati i rilievi svolti dall'allora appellante nel quarto motivo, a mezzo del quale censurava la parte della sentenza di primo grado in cui il giudice aveva ritenuto leso in via definitiva il vincolo fiduciario.

6. Avverso tale decisione [REDACTED] [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi.

7. Resiste l'intimato con controricorso.

8. Entrambe le parti hanno depositato memoria.



RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia: "Violazione e falsa applicazione degli artt. 112 e 113 cpc, dell'art. 111 Cost. in quanto la Corte di Appello ha esaminato e valorizzato ai fini della decisione circostanze che non erano state oggetto di contestazione disciplinare decidendo quindi anche *ultra petita*; dell'art. 7 della legge 300/1970, violando il principio di immutabilità della contestazione disciplinare". "Il ricorrente si duole di essere stato giudicato su fatti non oggetto della contestazione disciplinare, che aveva determinato il suo licenziamento, e che non erano stati oggetto di narrazione nel proprio ricorso giudiziario".

2. Con il secondo motivo denuncia: "Violazione o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cpc in merito alla formazione della prova e al convincimento della Corte distrettuale della sussistenza del comportamento contestato al ricorrente di aver consentito al sig. [REDACTED] di rifornire mezzi aziendali a lui non assegnati utilizzando la carta carburante disallineata dal mezzo medesimo". "Il ricorrente si duole che la Corte distrettuale abbia supposto l'esistenza di un fatto (rifornimento dei mezzi aziendali con carte carburante disallineata allo stesso mezzo) sebbene la documentazione acquisita agli atti, ed il cui contenuto non era stato contestato dall'AMA, dimostrava tutt'altro".

3. Con il terzo motivo denuncia: "Nullità della sentenza ex art. 132 comma 2, n. 4 c.p.c. ed ex art. 111 Cost. per carenza di motivazione (motivazione manifestamente ed irriducibilmente contraddittoria – motivazione perplessa o incomprensibile), in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4) c.p.c., con riferimento alla diversa valenza attribuita alle sentenze emesse nei confronti del sig. [REDACTED] [REDACTED] responsabile



delle stesse mancanze contestate al sig. [REDACTED] "Il ricorrente si duole che la Corte distrettuale abbia dato diversa rilevanza alle sentenze emesse nel procedimento di primo rispetto a quello di secondo grado nei confronti del collega [REDACTED] destinatario di identica contestazione disciplinare, che aveva annullato il proprio licenziamento".

4. Con il quarto motivo denuncia: "Violazione e falsa applicazione degli artt. 113 cpc; 18, comma 4 della legge 300/1970; 1362 e segg. c.c.; 30 comma 3 della legge 183/2010 in relazione all'art. 68 del CCNL di categoria per aver la Corte distrettuale compiuto un percorso ermeneutico del codice disciplinare in violazione delle regole di interpretazione negoziale". "Il ricorrente si duole che la Corte distrettuale non abbia fatto corretta applicazione dei criteri ermeneutici nell'interpretare le norme del codice disciplinare applicabile al rapporto di lavoro con [REDACTED]

5. Con il quinto motivo denuncia: "Violazione e falsa applicazione dell'art. 68 dell'ipotesi di Verbale di Accordo di Settore del 18/5/2022, contenente la normativa sulle sanzioni disciplinari, in relazione ai fatti oggetto di valutazione disciplinare". "Il ricorrente si duole che la Corte di Appello abbia errato ad applicare l'accordo nazionale del 18/5/2022 nella parte in cui viene disciplinato il potere disciplinare, avendo assunto il fatto contestato da [REDACTED] in una fattispecie diversa da quella prevista dal predetto codice disciplinare".

6. Con il sesto motivo denuncia: "Violazione e falsa applicazione degli artt. 113 cpc; 18, comma 4 della legge 300/1970; 2106 e 2119 c.c.; 30, comma 3 della legge 183/2010 in relazione all'art. 68 del CCNL di categoria per aver la Corte distrettuale ritenuto proporzionata la sanzione espulsiva in



quanto la condotta del ricorrente integrerebbe una giusta causa di licenziamento pur senza aver valutato tutte le circostanze del caso". "Il ricorrente si duole che la Corte distrettuale abbia ritenuto leso il rapporto fiduciario senza confrontarsi con i principi di diritto enunciati dalla giurisprudenza di legittimità volti a valorizzare gli standard conformi ai valori dell'ordinamento esistenti nella realtà sociale e quelli della contrattazione".

7. Il primo motivo è inammissibile.

8. Secondo un consolidato orientamento di questa Corte, è inammissibile il motivo di ricorso per cassazione che, attraverso la mescolanza e la sovrapposizione di ragioni tra loro eterogenee, prospetti relativamente alla medesima questione motivi di censura tra di loro incompatibili come avviene per i motivi di ricorso di cui ai nn. 3 e 5 dell'art. 360 c.p.c., il primo dei quali presuppone la non contestazione della ricostruzione fattuale mentre il secondo contesta proprio tale ricostruzione sulla base della non completa istruzione probatoria (così, *ex plurimis*, Cass. n. 1859/2021; n. 14634/2020; n. 10212/2020). Difatti, in seno al medesimo motivo di ricorso non possono coesistere censure caratterizzate da irridimibile eterogeneità, così che non risulti possibile scindere le ragioni poste a sostegno dell'uno o dell'altro vizio, determinando una situazione di inestricabile promiscuità, tale da rendere impossibile l'operazione di interpretazione e sussunzione delle censure (Cass. n. 12625/2020).

8.1. Ebbene, nel primo motivo, non ricondotto dal ricorrente a nessuna delle ipotesi di cui all'art. 360, comma primo, c.p.c., da un lato, è denunciato un vizio processuale di ultrapetizione, da sussumere quindi nel mezzo di cui all'art. 360,



comma primo, n. 4), c.p.c., senza tuttavia che sia stata dedotta la nullità della sentenza per tale vizio; dall'altro, è denunciato un *error in iudicando* circa la norma di diritto sostanziale di cui all'art. 7 l. n. 300/1970, per la sostenuta violazione del principio di immutabilità della contestazione disciplinare; il che doveva essere fatto valere con il mezzo di cui all'art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c.

Inoltre, i due differenti vizi, come emerge già dalla su riportata sintesi della censura formulata dalla parte (v. pag. 2 del ricorso), non sono tenuti ben distinti. E, comunque, dallo svolgimento del motivo (v. in particolare pagg. 18-24 del ricorso) risulta chiaramente che esso si fonda anche su una rilettura di plurime risultanze processuali, non consentita in questa sede di legittimità.

9. Analoghe considerazioni valgono per il secondo motivo, anch'esso non espressamente ricondotto dalla parte ad una delle tassative ipotesi di cui all'art. 360, comma primo, c.p.c.

La doglianza parrebbe da sussumere nell'ipotesi di cui al n. 3) dell'art. 360, comma primo, c.p.c.

In ogni caso, anche tale censura, come si trae chiaramente dal suo sviluppo, propone una propria rilettura critica delle risultanze processuali in punto di prova (v. pagg. 24-33 del ricorso), sollecitando in definitiva un sindacato estraneo al perimetro del controllo del giudice di legittimità.

10. Il terzo motivo è infondato con profili d'inaffidabilità.

11. Nota anzitutto il Collegio che l'anomalia motivazionale denunciata è rappresentata nel contempo dal ricorrente nelle forme della "motivazione manifestamente ed irriducibilmente



contraddittoria” ma anche della “motivazione perplessa o
incomprensibile”.

Numero registro generale 20186/2025

Numero sezionale 1676/2026

Numero di raccolta generale 17095/2026

Data pubblicazione 31/05/2026

12. In ogni caso, il ricorrente in sintesi deduce che, nello scrutinare il quarto motivo d’appello, la Corte territoriale aveva esposto che: “Il Tribunale, richiamando altro precedente dello stesso Ufficio in fattispecie assolutamente sovrapponibile trattando della posizione di un collega dello [REDACTED] con qualifica di TOT, ha osservato ...” (nell’ambito della facciata 5 della motivazione); mentre successivamente (nell’ambito del successiva facciata 6) aveva considerato che: “Anche la vicenda che ha interessato il collega [REDACTED] [REDACTED] (oggetto della sentenza di questa Corte n. 4313/2024 avverso la quale è stato peraltro proposto ricorso per cassazione), non risulta sovrapponibile a quella appena esaminata, ...”.

In particolare, la contraddittorietà valutativa che profila il ricorrente s’incentrerebbe sul dato che il precedente dello stesso Tribunale cui s’era riferito il primo giudice di questo procedimento come relativo a “fattispecie assolutamente sovrapponibile” dovrebbe identificarsi nella sentenza di primo grado della causa poi decisa dalla medesima Corte territoriale con la sentenza n. 4313/2024, che nella decisione ora impugnata è stata, invece, considerata relativa a “vicenda” non sovrapponibile a quella oggetto del secondo grado del nostro giudizio.

12.1. Tuttavia, le Sezioni unite di questa Corte hanno di recente ribadito che la riformulazione del n. 5 del comma primo dell’art. 360 c.p.c. (come già più volte vagliata dalle stesse Sezioni unite a partire da Sez. un. n. 8053/2014) <ha poi determinato il rifluire nel n. 4 dell’articolo 360 c.p.c., per il tramite delle norme che impongono al giudice l’obbligo di



motivazione, del vizio motivazionale nella quadruplica (o forse meglio duplice, giacché le prime due ipotesi attengono all'esistenza della motivazione, le altre due alla sua tenuta logica) nota declinazione che le Sezioni Unite ne hanno dato: la "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico" e la "motivazione apparente"; il "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e "la motivazione perplessa e obbiettivamente incomprensibile". In questo caso – occorre evidenziare per quanto si dirà più avanti – il vizio è testuale, come lo era in precedenza il vizio motivazionale regolato dal previgente n. 5 dell'articolo 360 (la cosa è scontata, solo a titolo di esempio si cita tra le tante Cass., Sez. Un., 11 giugno 1998, n. 5802)> (così nel § 10.9. di Cass., sez. un., 5.3.2024, n. 5792).

13. Ebbene, dal testo della sentenza ora impugnata non si desume che il precedente dello stesso Tribunale, di cui non vengono richiamati gli estremi, si riferisse al collega dell'attuale ricorrente a nome di [REDACTED] [REDACTED] (nel primo passo esposto dalla Corte si parla solo di "un collega dello [REDACTED] con qualifica di TOT" nominativamente non specificato), né comunque che si trattasse della sentenza di primo grado del giudizio poi definito in secondo grado con la sent. n. 4313/2024 della stessa Corte d'appello; laddove anche l'anomalia motivazionale nella specie denunciata, nei limiti in cui è ora ammissibile in sede di legittimità, dev'essere – come premesso – "testuale", vale a dire, emergente dal provvedimento in sé, e quindi dev'essere dedotta a prescindere dal confronto con le risultanze processuali (cfr. anche, *ex plurimis*, Cass., sez. un., n. 37406/2022). Ed infatti per perorare il dedotto vizio motivazionale il ricorrente si riferisce ad atti estrinseci al testo della sentenza impugnata, ed in particolare a passi delle proprie note di trattazione del



7/4/2025 (v. pag. 34 del ricorso), nonché alla sentenza del Tribunale di Roma n. 915/2024 (menzionata in nota 2 in calce a pag. 35 del ricorso).

14. Il quarto, il quinto ed il sesto motivo, in quanto all'evidenza tra loro connessi, possono essere congiuntamente esaminati.

14.1. Essi, da ricondurre tutti all'ipotesi di cui all'art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c., sono per quanto di ragione fondati.

15. Giova premettere che, come risulta dall'impugnata sentenza, allo [REDACTED] in qualità di TOT (sigla che sta per Tecnico Operativo Territoriale), "con il compito di gestire, anche contabilmente, la programmazione giornaliera dei servizi di pulizia e raccolta rifiuti effettuata dagli operatori di zona", era stato contestato in sintesi che: *"Da approfondite indagini è emerso che nel periodo intercorso dal 07/07/2021 al 09/06/2022, il lavoratore [REDACTED] ha effettuato rifornimenti di carburante, con il proprio pin, utilizzando una carta carburante non corrispondente a quella del mezzo a lui assegnato. Il summenzionato lavoratore, tornato in zona al termine del suo turno lavorativo, Le ha consegnato infatti le ricevute fiscali (scontrini) comprovanti il rifornimento di carburante: è emerso, inoltre, che alcuni rifornimenti oggetto di contestazione risultano essere stati effettuati in orari in cui l'operatore non era in servizio ..."; ed anche che "nei giorni 17/09/2021, 19/03/2022 e 24/08/2022 Le siano state consegnate ricevute fiscali afferenti a rifornimenti di carburante mai registrati a sistema, con la conseguente impossibilità di verificare la veridicità/correttezza dei rifornimenti e di registrare il relativo costo"* (il testo integrale della nota di contestazione



disciplinare è trascritto al § 4.1. alla facciata 2 dell'impugnata sentenza).

16. Ebbene, dal complesso della motivazione resa dalla Corte d'appello si desume chiaramente che sono stati ritenuti provati e quindi sussistenti i fatti così contestati.

Tuttavia, non possono essere condivise le valutazioni giuridiche conclusivamente espresse nel disattendere il terzo ed il quarto motivo dell'appello del lavoratore.

La Corte, infatti, su questo piano, e a prescindere quindi da apprezzamenti di ordine strettamente fattuale (incensurabili in questa sede), si è limitata ad osservare che "le anomalie di cui si tratta sono quantomai evidenti dal semplice riscontro visivo tra il mezzo assegnato e quello rifornito con la carta carburante, sicché non si vede come possa escludersi lo stato soggettivo doloso del tecnico incaricato della registrazione contabile, peraltro qui connotata da irregolarità lungamente reiterate, ..." (così alla facciata 5).

Invero, a fronte di una disciplina contrattuale-collettiva senz'altro articolata e complessa (come si vedrà subito), l'indagine circa la possibilità di ricondurre o meno la fattispecie concreta ad una delle ipotesi contemplate in essa, segnatamente con riferimento all'elemento soggettivo delle condotte ascritte, non poteva esaurirsi nel mero riscontro di uno stato soggettivo genericamente "doloso".

17. In particolare, pur circoscrivendo la rassegna che segue a casi previsti dal CCNL del settore in data 18.5.2022 latamente riferibili alla fattispecie in esame, l'art. 68 di tale CCNL (sotto la rubrica "SANZIONI DISCIPLINARI"), prevede anzitutto l'ipotesi della "negligenza nell'esecuzione del lavoro assegnato rispetto



alle istruzioni impartite”, nell’ambito del § 2. **SANZIONI CONSERVATIVE**, sub lett. B) f. tra le “Mancanze punibili con la multa”; e qui è evidente che sia contemplata una mancanza di natura colposa (perché la “negligenza” *tout court*, insieme all’imprudenza ed all’imperizia, è appunto una delle forme tradizionali della colpa).

L’ipotesi, poi, della “inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio, che avrebbe potuto recare pregiudizio alla sicurezza del servizio o danno all’impresa e alle persone, ove l’evento non si sia verificato”, è contemplata nel medesimo articolo e nello stesso § 2. sub lett. D) b., tra le “Mancanze punibili con la sospensione del lavoro e dalla retribuzione da 3 a 5 giorni”; ma tale “inosservanza”, in difetto di specificazioni, può essere sostenuta sia da colpa che da dolo.

L’ipotesi ulteriore della “negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi ove l’effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti perseguibile” è contemplata negli stessi articolo e paragrafo sub lett. E) e. tra le “Mancanze punibili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 6 a 10 giorni”. Ed in questo caso è chiaro (soprattutto per l’adozione dell’avverbio “deliberatamente” e della locuzione “effetto voluto”) che le parti sociali si siano riferite a “Mancanze” di natura dolosa.

17.1. Nel successivo § 3. **SANZIONI ESPULSIVE** del medesimo art. 68, la lett. F) g. prevede: “inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi che abbia comunque procurato danno all’azienda”, tra le “Mancanze



punibili con il licenziamento con preavviso". In tale precipua disposizione è, quindi, delineata una "mancanza" sostenuta da quello che, in ambito penalistico, sarebbe definito un dolo specifico (la deliberazione delle condotte è "per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi"), cui si aggiunge l'aver "comunque procurato danno all'azienda".

Infine, nel medesimo § 3. alla lett. G) c. è prevista l'ipotesi della "violazione deliberata di leggi, di regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato pregiudizio all'impresa o a terzi", tra le "Mancanze punibili con il licenziamento senza preavviso". Ed è evidente che, almeno nella c.d. scala valoriale desumibile dalla fonte collettiva, si tratti dell'ipotesi più grave tra quelle sin qui considerate, in quanto si caratterizza per un dolo intenzionale massimo perché riferito direttamente, non già a condotte negligenti o inosservanti, ma alla violazione in sé ("violazione deliberata", recita la specifica previsione), pur se il pregiudizio arrecato all'impresa o a terzi possa risultare solo potenziale. Nello stesso senso, del resto, depone l'apertura della previsione sub lett. G), che recita: "Si incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per ogni mancanza che lede irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'impresa, relativa a doveri anche non espressamente richiamati dal presente CCNL di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come di seguito riportato a titolo indicativo e non esaustivo: ...". Segue, difatti, in tale norma collettiva un nutrito elenco di ipotesi, tra le quali quella sub c. testé illustrata, tutte però accomunate dall'evocare pressoché esplicitamente la nozione legale di giusta causa di cui all'art. 2119, comma primo, primo periodo, c.c.



18. Ora, la Corte di merito ha sostanzialmente omesso di confrontarsi con le suddette norme collettive di riferimento sul terreno disciplinare.

Si è limitata, infatti, in proposito a trascrivere parte della motivazione del primo giudice (tra la facciata 5 e la facciata 6), senza tuttavia esprimere un'esplicita condivisione delle considerazioni ivi svolte.

19. Né la Corte, prescindendo dall'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nel CCNL di settore (nella specie, dichiaratamente non esaustiva nella cit. lett. G) del § 3.), ha operato una propria autonoma valutazione in ordine alla idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore, contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro o lavoratore (come in ipotesi ben avrebbe potuto fare: cfr., tra le tante, Cass. n. 7568/2020).

Piuttosto, la Corte ha osservato che: "Il compito di supervisore dello [REDACTED] era particolarmente delicato, e per questo né il numero dei dipendenti dell'azienda, né la mole di lavoro, di cui peraltro non viene dato concreto e documentale riscontro, possono far ritenere scemata l'intensità del vincolo fiduciario che lega il lavoratore all'azienda. Soprattutto tenendo conto, in questo caso, della immediata riscontrabilità delle anomalie nei rifornimenti effettuati dagli operatori della sua zona e del numero notevole di anomalie non riscontrate, che più volte hanno posto lo [REDACTED] nella condizione di intervenire con opportune richieste di chiarimenti e verifiche, mai invero formulate" (così alla facciata 6).



Tali ultime considerazioni, tuttavia, peraltro sostanzialmente riproduttive di quelle esposte in precedenza (alla facciata 5), in disparte che orienterebbero verso una colpa del lavoratore, paiono volte a sostenere perché non fosse "scemata l'intensità del vincolo fiduciario che lega il lavoratore all'azienda" più che ad illustrare perché le condotte ascritte al lavoratore, e ritenute sussistenti, fossero idonee a far venir meno il rapporto fiduciario tra la datrice di lavoro e il lavoratore, al punto da non consentire "la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", secondo la nozione legale di giusta causa ex art. 2119 c.c.

20. In conclusione, dichiarati inammissibili il primo ed il secondo motivo, e rigettato il terzo, in accoglimento, per quanto di ragione del quarto, del quinto e del sesto motivo, la sentenza impugnata dev'essere cassata con rinvio alla medesima Corte territoriale che, in diversa composizione, dovrà regolare le spese processuali, comprese quelle di questo giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte accoglie per quanto di ragione il quarto, il quinto ed il sesto motivo di ricorso, dichiara inammissibili il primo ed il secondo motivo, e rigetta il terzo. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di appello di Roma, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale dell'8 aprile 2026.

La Presidente

Antonella Pagetta



Numero registro generale 20186/2025

Numero sezionale 1676/2026

Numero di raccolta generale 17095/2026

Data pubblicazione 31/05/2026

