



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

LICENZIAMENTO
DISCIPLINARE
AUTOFERROTRANVIERI

R.G.N.18051/2025

Cron.
Rep.
Ud. 21/04/2026
PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -
- Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Consigliere -
- Dott. ELENA BOGHETICH - Rel. Consigliere -
- Dott. VALERIA PICCONE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 18051-2025 proposto da:

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

- ricorrente -

2026

contro

1953

██████████ ██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato
██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1423/2025 della CORTE D'APPELLO
di NAPOLI, depositata il 11/04/2025 R.G.N. 1516/2024;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza
del 21/04/2026 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto
del ricorso.



FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte di appello di Napoli, confermando la statuizione del giudice di prime cure, ha dichiarato la nullità del licenziamento intimato, in data 3.8.2019, a [REDACTED] dalla società [REDACTED] s.p.a. in quanto irrogato in violazione dell'art. 53 del R.d. n. 148/1931 e, nella specie, per mancata consegna della relazione stilata dai funzionari e per mancata convocazione del Consiglio di disciplina (richiesto dal lavoratore).
2. La Corte di appello ha ricostruito la normativa vigente nel settore, richiamando gli orientamenti del giudice di legittimità e della Corte Costituzionale che hanno statuito l'attuale vigenza del R.d. n. 148/1931 rilevando che non era stata rispettata la fase procedimentale concernente la convocazione del Collegio di disciplina previsto dalla speciale disciplina di cui all'Allegato A del R.d. n. 148/1931 con conseguente profilo di nullità (c.d. di protezione) del licenziamento intimato dalla società.
3. Avverso tale sentenza la società ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi. Il lavoratore ha resistito con controricorso.
4. La Procura generale ha fatto pervenire conclusioni scritte.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso i ricorrenti denunciano, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., "violazione o falsa applicazione di norme di diritto; omessa pronuncia sulla questione di legittimità costituzionale dell'art. 53 del R.d. n. 148/1931 per violazione dell'art. 3 Cost. in quanto la norma prevede la permanenza di un sistema legale eccezionale in favore di alcune categorie di lavoratori rispetto a tutte le altre, in relazione a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e per violazione dell'art. 39 Cost. e del principio



di pluralismo sindacale". La Corte territoriale ha omesso ogni statuizione con riguardo alla eccezione di legittimità costituzionale dell'art. 53 del R.d. n. 148 proposta dalla società posto che attualmente l'art. 7 della legge n. 300 costituisce, in materia di sanzioni disciplinari, la norma di riferimento di carattere generale, ed oggi non è più giustificata una tutela diversa e rafforzata del personale del settore tranviario.

2. Con il secondo motivo di ricorso è denunciata, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la "violazione o falsa applicazione di norme di diritto per insufficiente motivazione in ordine ad un fatto determinante ai fini della decisione della causa: la parziale violazione procedurale consistente nella presunta privazione della fase procedimentale relativa alla mancata convocazione innanzi al Consiglio di disciplina"; la specialità della disciplina dettata dal R.d. n. 148 (in specie gli artt. 53 e 54) è attualmente incompatibile con il sistema costituzionale a fronte di una tutela garantistica, di carattere generale, prevista dallo Statuto dei lavoratori, posto che l'art. 7 della legge n. 300/1970 ha inglobato in sé tutte le discipline differenziate (ed è stata definitiva, dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sentenza n. 15540/2016, "la disciplina universalmente applicabile a tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze sia di privati che di pubbliche amministrazioni") ed inoltre garantisce una ingiustificata disparità di trattamento tra diversi lavoratori (settore autoferrotranvieri e tutti gli altri settori). Conseguentemente, avendo osservato, la società, gli obblighi procedurali previsti dall'art. 7 della legge n. 300 e in assenza di adeguata giustificazione da parte del lavoratore, doveva discendere la piena legittimità del provvedimento di destituzione/licenziamento.



3. Con il terzo motivo si deduce, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., "violazione e falsa applicazione degli artt. 53 e ss. del R.d. n. 148/1931, 2106 c.c., 7 della legge n. 300/1970 per violazione e falsa applicazione della disciplina applicabile al procedimento disciplinare dei lavoratori nel settore degli Autoferrotranvieri" violazione dell'art. 112 c.p.c. avendo, la Corte di appello, omesso di valutare il sesto motivo di appello concernente l'unitarietà e inscindibilità del contratto collettivo di lavoro con conseguente illegittimità dei contratti individuali stipulati dalla società [REDACTED] con i nuovi assunti per violazione dell'art. 2077 c.c.

4. Con il quarto motivo si denuncia, ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., "violazione e falsa applicazione dell'art. 18, commi 3 e 4, della legge n. 300/1970 per omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione ed erronea interpretazione delle norme di diritto applicabili alla fattispecie, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia: l'applicazione della tutela reintegratoria". La Corte territoriale ha erroneamente rinvenuto una nullità di protezione quando doveva, invece, ritenere configurato un mero vizio di natura formale.

5. I motivi, che possono essere esaminati congiuntamente in quanto pongono al Collegio le questioni dell'attuale vigenza della disciplina del settore Autoferrotranvieri contenuta nel R.d. n. 148/1931 e delle conseguenze derivanti dalla violazione della procedura prevista per l'adozione della destituzione, non sono fondati.

6. Come recentemente e ampiamente puntualizzato da questa Corte (sentenze nn. 1157 e 1583 /2026), i principi regolatori della materia disciplinare nell'ambito del settore Autoferrotranvieri vanno così riassunti:

6.1. Secondo consolidato orientamento di questa Corte nonché del Giudice delle leggi, deve affermarsi la perdurante



vigenza della disciplina del rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri in quanto connotata da tratti di rilevante specialità di chiara matrice pubblicistica (cfr. Cass., Sez. Un., n. 15540/2016; Cass. n. 6530/2017; Corte cost. n. 188/2020).

6.2. Nel peculiare procedimento regolato dall'art. 53 R.d. n. 148/2931, ove il lavoratore incolpato richieda la decisione da parte del Consiglio di disciplina, la competenza ad adottare il provvedimento disciplinare spetta solo a quest'ultimo quale organo collegiale "terzo" (tra altre, Cass. n. 6765/2023), anche nel caso in cui gli enti competenti non abbiano esercitato il potere di nomina dei componenti di quell'organo (v. Cass. n. 12770/2019; Cass. n. 6555/2023; Cass. n. 532/2025).

6.3. In caso di opzione del lavoratore per l'intervento del Consiglio di disciplina, l'adozione della sanzione espulsiva da parte del datore di lavoro determina una "deviazione dell'esercizio del potere in materia, devoluto nella specie ad organo terzo anziché a parte datoriale, e di fattispecie comparabile a quella di licenziamento a non domino, prevedendo la legge, in caso di opzione in tale senso del lavoratore, l'attribuzione del potere di licenziamento disciplinare (denominato destituzione) all'organo (CDD) previsto dalla normativa speciale" (in termini, per tutte, cfr. Cass. n. 9530/2023).

6.4. La conseguenza che se ne è tratta è quella della nullità per contrarietà a norma imperativa a mente dell'art. 1418 c.c., con applicabilità dei primi due commi dell'art. 18 St. lav., nella vigenza della l. n. 92/2012 (di recente cfr. Cass. n. 22556/2025, con la giurisprudenza ivi citata), ovvero dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23/2015, avuto riguardo alla disciplina del cd. "Jobs Act" (cfr. Cass. n. 604/2025). La natura imperativa della norma può evincersi



nell'attribuzione di competenza ad un organo terzo, in funzione di garanzia (di tale carattere imperativo ha preso atto la Corte Costituzionale per dichiarare l'illegittimità, per difetto di delega legislativa, dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23/2015, nella parte in cui si riferisce al termine "espressamente", cfr. Corte cost. n. 22/2024).

7. Questa Corte ha pure precisato che non ogni inosservanza delle previsioni molteplici contenute nell'art. 53 del R.D. n. 148/1931, all. A, può dirsi idonea a determinare la più grave delle sanzioni civilistiche per violazione di norma imperativa, dovendo ricorrere – per giungere a dichiararsi la nullità del procedimento – passaggi procedurali posti a presidio di valori fondamentali e non mere alterazioni formali della procedura medesima (su tali aspetti si rinvia integralmente a Cass. n. 1157/2026, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

8. Ebbene, nel caso di specie, a prescindere dall'omissione della fase procedurale consistente nella relazione da parte dei funzionari (delegati dal Direttore ex art. 53, primo e secondo comma, R.d. cit.), è pacifico che il provvedimento di destituzione/licenziamento sia stato adottato direttamente dalla società datrice di lavoro, senza alcun intervento del Consiglio di disciplina di cui il lavoratore aveva chiesto l'intervento.

9. Come innanzi precisato, l'intervento del Consiglio di disciplina sviluppa effetti garantistici in una duplice direzione: da una parte, impone all'ente di formare la sua determinazione esclusivamente nel concorso necessario del parere espresso da un organo collegiale in posizione di terzietà e, dall'altra, consente al lavoratore di ottenere l'audizione innanzi a tale soggetto terzo in modo da realizzare i principi del contraddittorio e del diritto di difesa. Si tratta, dunque, di fase procedimentale non surrogabile



con le previsioni dettate dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e, in specie, con le eventuali giustificazioni rese al datore di lavoro che adotta il provvedimento oppure con l'audizione innanzi al medesimo (cfr. sul punto, Cass. n. 1583/2026, punti 2.6.2. e 2.6.3). Ne consegue che questa violazione non concerne una mera scansione procedimentale ma ha valenza di disposizione imperativa (perché si tratta di norma che attribuisce la competenza di adottare la sanzione disciplinare ad un organo terzo, in funzione di garanzia) e determina una nullità cui è applicabile l'art. 18, primo e secondo comma, legge n. 300/1970.

10. La Corte territoriale ha, dunque, correttamente rinvenuto la nullità della sanzione intimata al lavoratore, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria.

11. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 cod.proc.civ.

12. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1 quater, d.P.R.115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano in Euro 200,00 per esborsi, nonché in Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, 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.



Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 21 aprile 2026.

Il Consigliere estensore

Il Presidente

dott.ssa Elena Boghetich

dott.ssa Margherita Maria Leone

