



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

LICENZIAMENTO
DISCIPLINARE

R.G.N. 18970/2024

Cron.

Rep.

Ud. 04/03/2026

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE	- Presidente -
Dott. ANTONELLA PAGETTA	- Consigliere -
Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO	- Consigliere -
Dott. ELENA BOGHETICH	- Rel. Consigliere -
Dott. VALERIA PICCONE	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 18970-2024 proposto da:

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

██████████

- ricorrente -

contro

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

██████████

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 88/2024 della CORTE D'APPELLO di LECCE, depositata il 26/02/2024 R.G.N. 13/2023;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/03/2026 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte d'appello di Lecce, confermando la pronuncia di primo grado, ha respinto il

2026

1104



ricorso promosso da [REDACTED] nei confronti della società [REDACTED] s.p.a. per la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimato in data 12.11.2018 per giusta causa (assenze ingiustificate e reiterazione della medesima o analoga condotta inadempiente per ben più di 3 volte nell'arco di 2 anni, episodi già sanzionati con sanzioni conservative).

2. A sostegno della propria decisione la Corte d'appello ha osservato, per quel che interessa, come fosse stata integrata la previsione dell'art. 73, comma 2, del CCNL FISE Assoambiente, applicato in azienda, che consente di intimare la sanzione espulsiva "nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni"; invero, l'esame della documentazione prodotta in atti confermava che il lavoratore aveva totalizzato assenze complessive di 20 giorni nel biennio in relazione a più di 3 mancanza uguali o analoghe, dovendosi ritenere "analoghe" (a vere e proprie assenze non supportate da alcuna giustificazione) quelle assenze per le quali il [REDACTED] aveva fatto pervenire domanda tardiva di ferie in quanto assenze prive del presupposto previsto dal CCNL (presupposto consistente nel limite di 3 richieste per anno solare, da ritenere rimedio eccezionale previsto dalle parti sociali); la Corte rilevava, altresì, che tutte le sanzioni conservative adottate dalla società erano proporzionate alla infrazione disciplinare, in quanto l'azienda aveva via via calibrato nel tempo la gravità delle sanzioni, contestando anche la recidiva (e passando, quindi, da un'ora di multa, alla multa di 4 ore, alla sospensione dal servizio per 1 giorno fino ad un massimo di 5 giorni) e, inoltre, non era stata confermata la dedotta prassi aziendale che



consentiva di avvisare dell'assenza i propri colleghi (e non al Responsabile dei turni o ai sorveglianti addetti ai turni).

3. Avverso tale sentenza, il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi, illustrati da memoria; la società ha resistito con controricorso.

4. Al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Col primo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss., 2119 c.c., 116 c.p.c., 73 del CCNL FISE Assoambiente, 7 legge n. 300/21970 avendo, la Corte territoriale, erroneamente interpretato i provvedimenti disciplinari intimati al dipendente, dal cui corretto esame risulta che per alcuni casi l'assenza fosse stata comunicata al sig. [REDACTED] (gerarchicamente superiore al lavoratore), per altri fosse dipesa da motivo terapeutico, per altri ancora dipendesse da motivi diversi (sosta bar), con conseguente carenza del profilo della "analogia" del motivo di assenza richiesto dall'art. 73 del CCNL e violazione del principio di immutabilità della contestazione. Inoltre, la Corte territoriale ha erroneamente interpretato la documentazione concernente il criterio di proporzionalità tra sanzioni conservative e infrazioni, senza considerare la prassi aziendale di avvertire (per le assenze) propri colleghi, la condizione afflittiva del lavoratore affetto da patologia, la necessità di accudire il padre, e senza tenere conto dell'impugnazione delle sanzioni conservative sin dal ricorso introduttivo del giudizio.

2. Il motivo è inammissibile.

2.1. Le argomentazioni concernenti il motivo delle assenze, la prassi aziendale vigente in materia di assenze, le modalità di comunicazione delle assenze, le condizioni personali del



lavoratore sollecitano, ad onta dei richiami normativi in esso contenuti, una rivisitazione nel merito della vicenda e delle risultanze processuali affinché se ne fornisca un diverso apprezzamento; si tratta di operazione non consentita in sede di legittimità, ancor più ove si consideri che in tal modo il ricorso finisce con il riprodurre (peraltro in maniera irrituale: cfr. Cass. S.U. n. 8053 del 2014) sostanziali censure ex art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., a monte non consentite dall'art. 348-ter, quarto e quinto comma, c.p.c. (attuale 360, quarto comma, c.p.c.), essendosi in presenza di doppia pronuncia conforme di merito basata sulle medesime ragioni di fatto circa la gravità del comportamento adottato dal lavoratore.

2.2. La censura concernente l'impugnazione delle singole sanzioni conservative intimate nell'arco del biennio è inammissibile per mancato rispetto delle prescrizioni imposte dagli artt. 366 n. 6 e 369 n. 4 c.p.c., in quanto la parte ricorrente omette di trascrivere, almeno nelle parti essenziali, gli atti (il ricorso introduttivo del giudizio) su cui la censura si fonda, trascurando, altresì di fornire indicazioni circa l'individuazione e il reperimento di detti atti nel fascicolo processuale; come statuito da questa Corte, il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, ai sensi dell'art. 366, primo comma, n. 6, c.p.c., quale corollario del requisito di specificità dei motivi, da interpretare, anche alla luce dei principi contenuti nella sentenza CEDU Succi e altri c. Italia del 28 ottobre 2021, in modo non eccessivamente formalistico, impone, comunque, che nel ricorso sia puntualmente indicato il contenuto degli atti richiamati all'interno delle censure, e sia specificamente segnalata la loro presenza negli atti del giudizio di merito (così Cass., S.U. n. 8950 del 2022). Tale principio può ritenersi rispettato "ogni qualvolta l'indicazione dei documenti o degli atti



processuali sui quali il ricorso si fonda, avvegnà, o riassumendone il contenuto, o trascrivendone i passaggi essenziali, bastando, ai fini dell'assolvimento dell'onere di deposito previsto dall'art. 369, comma 2, n. 4 c.p.c., che il documento o l'atto, specificamente indicati nel ricorso, siano accompagnati da un riferimento idoneo a identificare la fase del processo di merito in cui siano stati prodotti o formati" (Cass. n. 12481 del 2022), requisiti del tutto omessi nel caso di specie. La carenza di specificità del ricorso si appalesa ancor più determinante nella misura in cui la sentenza impugnata ha specificato che "l'appellante ha impugnato le sanzioni disciplinari richiamate nella lettera di contestazione del 18.10.2018 con l'unica finalità di ottenere una declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli mentre non ha richiesto uno specifico ristoro con riferimento ad ogni singola sanzione conservativa impugnata, cosicché il bene della vita che si intende tutelare nel presente giudizio è quello della conservazione del posto di lavoro, o, in subordine, il risarcimento del danno correlato alla illegittima perdita del lavoro" (pagina 7 della sentenza), ed è stato ribadito che tutti i procedimenti disciplinari intimati nel corso del 2017 non erano stati impugnati e così nemmeno la recidiva, non essendo emerse contestazioni rispetto alla ricostruzione delle numerose sanzioni adottate dall'azienda (pagg. 8, 10 e 11 della sentenza). Va, inoltre, evidenziato che i giudici del merito hanno verificato la ricorrenza del requisito (essere incorsi "almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal servizio e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni") richiesto dall'art. 73, comma 2, del CCNL applicato in azienda, sottolineando, da una parte, i giorni di assenza ingiustificata dal servizio e, dall'altra, che i giorni per



cui risultavano domande tardive di ferie rappresentavano "assenze in sé che non sono state giustificate e hanno rappresentato una forma di disagio per l'Azienda identica a quella dei giorni di assenza ingiustificata non seguiti da domanda tardiva di ferie...".

2.3. Infine, della questione concernente la violazione della immutabilità della contestazione disciplinare il ricorrente non indica in alcun modo se, con quale atto e in che termini la questione stessa sia stata eventualmente riproposta in grado di appello, con conseguente inammissibilità della censura.

3. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia nullità della sentenza per violazione dell'art. 112 c.p.c. avendo, la Corte territoriale omesso di decidere sulla legittimità delle sanzioni disciplinari conservative intimate prima di quella espulsiva.

4. Il motivo è inammissibile in quanto, come già evidenziato, la parte ricorrente omette di trascrivere, almeno nelle parti essenziali, il ricorso introduttivo del giudizio ove si ritiene sia stata avanzata domanda di valutazione della legittimità delle sanzioni conservative intimate dal datore di lavoro, con conseguente mancato rispetto delle prescrizioni imposte dagli artt. 366 n. 6 e 369 n. 4 c.p.c. Come innanzi esposto, poi, la Corte di appello ha esaminato la ricorrenza dei requisiti richiesti dal CCNL (nella specie, assenze ingiustificate per un certo ammontare nell'arco di tempo predefinito) per l'intimazione della sanzione espulsiva.

5. Con un terzo motivo il ricorrente si limita a riproporre le domande (peraltro formulate con "l'atto di appello") che sono rimaste, a suo parere, assorbite, con particolare riferimento alla legittimità di determinate sanzioni disciplinari conservative.

6. In conclusione, il ricorso va dichiarato inammissibile e le spese del presente giudizio, per il principio di soccombenza,



sono poste a carico del ricorrente e vengono liquidate come in dispositivo.

7. Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato – se dovuto - previsto dal D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17 (legge di stabilità 2013).

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali al 15% e 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 del 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 4 marzo 2026.

Il Presidente

dott.ssa Margherita Maria Leone



Numero registro generale 18970/2024

Numero sezionale 1104/2026

Numero di raccolta generale 13724/2026

Data pubblicazione 11/05/2026

