



AULA 'A'

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

OGGETTO:	IMPIEGO	PRIVATO	-
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE			

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

MARGHERITA MARIA LEONE	- Presidente -	
ANTONELLA PAGETTA	- Consigliere -	R.G.N. 18154/2024
FRANCESCO PAOLO PANARIELLO	- Consigliere -	Cron.
ELENA BOGHETICH	- Consigliere -	CC - 04/03/2026
MARIA LAVINIA BUCONI	- Consigliere Rel. -	

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 18154/2024 R.G. proposto da:

██████████, ██████████ rappresentata e difesa dall'Avvocato ██████████;

-ricorrente-

contro

██████████ S.C.A.R.L., in persona del legale rappresentante *pro tempore*;

-intimata-

avverso la sentenza n. 2569/2024 della Corte di Appello di Napoli, pubblicata in data 19.06.2024, N.R.G. 16/2024;

udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 4.03.2026 dal Consigliere dott.ssa MARIA LAVINIA BUCONI.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Napoli ha rigettato l'appello proposto da [REDACTED] (ex dipendente di [REDACTED] s.c.a.r.l., addetto allo stabilimento di [REDACTED] avverso la sentenza del Tribunale che aveva respinto le domande del medesimo, volte ad accertare l'illegittimità del licenziamento intimatogli da [REDACTED] s.c.a.r.l. in data 24.6.2022 e ad ottenere la tutela prevista dall'art. 3, comma 2, o in subordine quella prevista dall'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

2. La Corte territoriale ha considerato adeguata la motivazione adottata dal primo giudice a fondamento del suo convincimento, avendo il Tribunale analizzato le risultanze della prova testimoniale ed il contenuto delle difese delle parti.

3. Il giudice di appello ha osservato che i fatti contestati al lavoratore avevano trovato conferma e riscontro nelle dichiarazioni dei testi escussi, oltre che nella denuncia sporta dall'Amministratore Delegato (A.D). nell'imminenza dei fatti e nelle dichiarazioni della guardia giurata [REDACTED] ed ha ritenuto che fossero tali da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, a fronte dell'irreparabile violazione del vincolo fiduciario; ha pertanto ritenuto proporzionata la sanzione irrogata.

4. Ha in particolare osservato che il [REDACTED] venuto a conoscenza della presenza dell'A.D., mentre era in malattia ed in astensione dal lavoro, si era recato appositamente in azienda senza autorizzazione in una sede differente da quella di appartenenza e, pur non potendo accedervi, aveva aggredito la guardia giurata [REDACTED] (che aveva effettuato una segnalazione alla propria Centrale Operativa e alle Forze dell'Ordine, le quali si erano recate sul posto e ne avevano verbalizzato le dichiarazioni).

5. Ha evidenziato che il [REDACTED] aveva usato espressioni minacciose, intimidatorie, toni accesi, pericolosi ed alterati nei confronti dell'A.D. avvertendolo che se non si fosse attivato nei termini richiesti riguardo ad una prospettata situazione di incompatibilità (per ragioni sconosciute e mai illustrate) del [REDACTED] con i due colleghi di [REDACTED] si sarebbe fatto giustizia da sé anche



passando alle vie di fatto con reazioni violente e incontrollabili ("io so' nervoso e nun sacco che po' succerere").

6. Ha inoltre rilevato che nell'audizione del 21.6.2022 aveva solo contestato di avere minacciato il Dott. [REDACTED] si era scusato per il comportamento tenuto ed aveva invocato l'applicazione di una sanzione conservativa.

7. Ha infine ritenuto infondate le doglianze dell'appellante riguardanti la mancata audizione del teste [REDACTED] e la mancata affissione del codice disciplinare.

8. Avverso tale sentenza [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione sulla base di due motivi.

9. [REDACTED] s.c.a.r.l. è rimasta intimata.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, il ricorso denuncia "violazione di legge costituzionalmente rilevante sentenza n. 128/2024 Corte Costituzionale, violazione o falsa applicazione delle norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro".

Deduce che secondo la suddetta pronuncia va riconosciuta la tutela reintegratoria nel caso in cui il giudice accerti l'insussistenza del fatto posto a fondamento del giustificato motivo oggettivo, essendo irragionevole la differenziazione della tutela prevista per il licenziamento senza giusta causa o per giustificato motivo soggettivo rispetto a quella prevista per il giustificato motivo oggettivo.

Evidenzia che la natura disciplinare del recesso datoriale comporta l'applicabilità del canone generale della proporzionalità, che ha una portata ampia, tale da comprendere le ipotesi in cui la contrattazione collettiva vi faccia riferimento come clausola generale ed elastica, ma non concerne le ipotesi in cui il fatto contestato, per espressa pattuizione contrattuale, sia inidoneo a giustificare il licenziamento, e che vanno pertanto equiparate a quelle dell'insussistenza del fatto materiale.

Sostiene che nel caso di specie, a fronte della mancata sistematicità della condotta contestata non era venuto meno il rapporto fiduciario tra il lavoratore



(che un periodo lavorativo ventennale non era mai stato raggiunto da sanzioni disciplinari), ed il datore di lavoro, con il quale non era mai sorta una questione personale.

Deduce l'omesso esame di un fatto storico principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia formato oggetto di discussione tra le parti ed abbia carattere decisivo e richiama i principi espressi da Cass. n. 41205/2021 e da Cass. n. 1163/2020, rispettivamente sulla violazione dell'art. 112 e dell'art. 116 cod. proc. civ. nel giudizio di appello.

Richiama i principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità sul travisamento della prova, sostenendo che l'incompatibilità lamentata risulta dalla prova testimoniale e ai fini dell'applicazione del criterio di proporzionalità, evidenzia che il ricorrente aveva dimostrato di essere affetto da "turbative psicologiche" certificate dall'Ufficio di salute mentale della struttura sanitaria pubblica competente, già a conoscenza di tale patologia da epoca precedente.

2. Il motivo è inammissibile.

La censura è del tutto inconferente nella parte in cui deduce l'irragionevolezza della differenziazione della tutela prevista per il licenziamento senza giusta causa o per giustificato motivo soggettivo rispetto a quella prevista per il giustificato motivo oggettivo, atteso che il presente giudizio ha ad oggetto un licenziamento disciplinare.

Nel prospettare che il ricorrente aveva dimostrato di essere affetto da "turbative psicologiche" certificate dall'Ufficio di salute mentale della struttura sanitaria pubblica competente, la censura non si confronta con il *decisum*.

La Corte territoriale ha infatti rilevato la carenza di specifiche allegazioni volte ad illustrare il nesso tra lo stato patologico del lavoratore ed il comportamento dal medesimo tenuto, ha ritenuto l'inadeguatezza della certificazione prodotta e correttamente valutata dal primo giudice in quanto successiva alla contestazione ed ha considerato irrilevante la circostanza che il lavoratore fosse malato all'epoca dei fatti o che avesse una crisi ansioso depressiva.

Il giudice di appello ha collegato la gravità della condotta alle particolari modalità con cui si era estrinsecata, ha evidenziato che era stata connotata da



evidente intenzionalità, avendo il lavoratore fatto accesso senza autorizzazione ai locali aziendali ancorché fosse assente dal lavoro per malattia ed avendo il lavoratore aggredito verbalmente l'A.D. con toni accesi, esorbitanti e trasbordanti in espressioni intimidatorie, ed avendo dunque paventato conseguenze sull'integrità psico fisica del vertice aziendale e di altri lavoratori.

Ha valorizzato le circostanze che si era trattato di toni ed espressioni rivolte direttamente al datore di lavoro in un contesto lavorativo e alla presenza di più persone, ed ha pertanto ritenuto proporzionata la sanzione espulsiva.

3. Con il secondo motivo, il ricorso denuncia ai sensi dell'art. 360, comma primo, n. 5 cod. proc. civ. omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in relazione agli artt. 113, 114, 115 e 116 cod. proc. civ. e degli artt. 1362 cod. civ.

Evidenza che la minaccia del [REDACTED] non era rivolta all'A.D. della società resistente, ma ad una situazione oggettiva riguardante la sua incompatibilità con altri due colleghi.

Lamenta la mancata considerazione dell'insussistenza di una turbativa alle normali attività aziendali, circostanza incontestata, da parte del giudice di appello, che l'ha erroneamente ritenuta pacifica.

4. La censura è inammissibile, in quanto non prospetta discostamenti della sentenza impugnata rispetto a quella di primo grado, ed è dunque preclusa dalla c.d. "doppia conforme" (Cass. n.26774/2016; Cass. n. 5528/2014).

Va inoltre rammentato che spetta al giudice del merito apprezzare, nell'ambito del giudizio di fatto al medesimo riservato, l'esistenza ed il valore di una condotta di non contestazione dei fatti rilevanti, allegati dalla controparte (Cass. n. 3680/2019 e negli stessi termini Cass. n. 27490/2019).

Nel giudizio di legittimità una censura relativa alla violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo se si allega che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte d'ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento



critico, elementi di prova soggetti invece a valutazione. (Sez. 1 - , Sentenza n. 6774 del 01/03/2022).

Si è infatti chiarito che il principio del libero convincimento, posto a fondamento degli artt. 115 e 116 c.p.c., opera interamente sul piano dell'apprezzamento di merito, insindacabile in sede di legittimità, sicché la denuncia della violazione delle predette regole da parte del giudice di merito configura un errore di fatto che va censurato nei limiti consentiti dall'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. (Sez. 6 - 2, Ordinanza n. 27847 del 12/10/2021).

5. Con il terzo motivo il ricorso denuncia violazione e falsa applicazione: "b) cod. proc. civ., omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio".

Addebita alla Corte territoriale di avere interpretato in modo acritico e apodittico l'art. 221 CCNL, violando i principi in materia di onere della prova, necessità di una valutazione specifica del fatto e proporzionalità della sanzione.

Evidenzia che il convincimento del giudice deve fondarsi sull'apprezzamento di tutti gli elementi probatori acquisiti, e non sull'esame isolato di singoli elementi istruttori; precisa che ogni documento va esaminato nella sua interezza, e non in maniera atomistica, attribuendo centralità alle espressioni letterali e valutando anche il comportamento successivo del dichiarante.

6. Il motivo è inammissibile.

La censura non assolve agli oneri previsti dall'art. 366 n. 6 e 369 n. 4 cod. proc. civ., in quanto non trascrive la disposizione contrattuale violata e non indica la produzione del CCNL.

Nel lamentare la valutazione atomistica delle risultanze istruttorie, la censura non si confronta con la sentenza impugnata, da cui risulta che il ricorrente aveva sempre riconosciuto come veritieri i fatti contestati, essendosi limitato nell'audizione del 21.6.2022 a contestare di avere minacciato il Dott. [REDACTED] si era scusato per il comportamento tenuto ed aveva invocato l'applicazione di una sanzione conservativa; dalla medesima sentenza risulta inoltre che l'A.D. si trovava ad una riunione interrotta a causa della condotta del lavoratore, e tali statuizioni sono rimaste incensurate.



Dalla sentenza impugnata, che riporta le deposizioni dei testi [REDACTED] e [REDACTED] (i quali hanno riferito che il [REDACTED] aveva affermato di non andare d'accordo con i colleghi), non risulta il carattere oggettivo dell'incompatibilità denunciata dal lavoratore; inoltre la Corte territoriale ha osservato che i toni e le espressioni utilizzate dal [REDACTED] erano stati direttamente rivolti all'A.D. (in un contesto lavorativo ed alla presenza di più persone).

7. Il quarto motivo è così formulato: "In caso di licenziamento e di accoglimento delle competenze retributive previste e richieste in atti si rinvia a quanto pronunciato da Corte di Cassazione Sezione IV civile (lavoro) Sentenza 2 ottobre 2023, n. 27713 Presidente [REDACTED] -Estensore Rivero".

8. Il motivo è inammissibile, in quanto non contiene alcuna censura alla sentenza impugnata.

9. Il ricorso va pertanto dichiarato inammissibile.

10. Considerato che [REDACTED] s.c.a.r.l. è rimasta intimata, nessuna statuizione va adottata sulle spese di lite.

11. Sussistono le condizioni per dare atto, ai sensi dell'art.13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, dell'obbligo, per parte ricorrente, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.

12. A tutela dei diritti della parte ricorrente, che ha promosso una controversia attinente al risarcimento del danno attraverso la diffusione di dati riguardanti il suo stato di salute, si deve disporre, in caso di riproduzione in qualsiasi forma della presente ordinanza, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi della parte, ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 196/2003

P. Q. M.

La Corte dichiara l'inammissibilità del ricorso;

dà atto della sussistenza dell'obbligo per parte ricorrente, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto;



dispone l'oscuramento dei dati del ricorrente.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, il 4 marzo 2026.

Il Presidente

Margherita Maria Leone

