

**AULA 'A'**



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

Oggetto

**Licenziamento  
disciplinare**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO	- Presidente -
Dott. MARGHERITA MARIA LEONE	- Consigliere-
Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO	- Consigliere-
Dott. FABRIZIO AMENDOLA	- Rel. Consigliere -
Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO	- Consigliere -

**R.G.N.16594/2024**

Cron.

Rep.

Ud13/05/2025

CC

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 16594-2024 proposto da:

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

**- ricorrente -**

**contro**

██████████ **S.P.A.**, in persona del legale rappresentante pro  
tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████  
██████████

**- controricorrente -**

**2025**

**2413**

avverso la sentenza n. 1999/2024 della CORTE D'APPELLO di  
NAPOLI, depositata il 10/05/2024 R.G.N. 1917/2023;  
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del  
13/05/2025 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.



**RILEVATO CHE**

**1.** la Corte di Appello di Napoli, con la sentenza impugnata, nell'ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, in riforma della pronuncia di primo grado, ha rigettato l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimato l'11 febbraio 2021 dalla [REDACTED] Spa a [REDACTED]

**2.** la Corte ha premesso che al dipendente era stato contestato che, il giorno 22 gennaio 2021, "prima di iniziare il turno lavorativo delle ore 14:00, dopo aver fatto ingresso nel parcheggio aziendale a bordo di un veicolo condotto da un terzo soggetto, scendeva da quest'ultimo e, avvicinandosi alla vettura del collega [REDACTED] vi sputava sopra e sferrava un calcio allo specchietto anteriore sinistro, staccandolo poi con le mani e portandolo con sé";

la Corte, in sintesi, non ha condiviso la riconduzione – operata in prime cure - della condotta addebitata al [REDACTED] nell'ambito delle ipotesi elencate dalla contrattazione collettiva per le quali è prevista una sanzione conservativa; in particolare, in quella contemplata dalla lettera h) dell'art. 53 del CCNL Gomma Plastica – Industria, secondo cui è punibile con la sanzione della multa o della sospensione il lavoratore che "in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene";

sul punto la Corte ha ritenuto che l'espressione "mancanze" alluda a condotte esclusivamente "omissive", mentre nel caso in esame si era di fronte "ad una condotta attiva, di tipo aggressivo";

procedendo poi al raffronto con la disposizione contenuta nell'art. 54, comma 1, dello stesso contratto collettivo - che



punisce col licenziamento il lavoratore "che commetta gravi infrazioni alla disciplina" - la Corte ha opinato che "è il carattere della gravità delle condotte rispettivamente previste dalle due norme a confronto che ne costituisce il *discrimen*, connotando solo quelle atte ad esser punite con la sanzione espulsiva"; gravità ravvisata nella specie in quanto il [REDACTED] non avrebbe violato semplicemente regole di "disciplina", come previsto dalla lettera h) dell'art. 53, bensì "con regole di portata più ampia ovvero con le comuni, generali e basilari regole di convivenza civile, con la morale e l'etica";

**3.** per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso il soccombente con due motivi; ha resistito l'intimata società con controricorso;

la sola difesa del [REDACTED] ha comunicato memoria;

all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

### CONSIDERATO CHE

**1.** i motivi di ricorso possono essere indicati secondo la sintesi offerta da parte ricorrente;

**1.1.** col primo motivo, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., si deduce: "la sentenza impugnata è censurata per la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e della normativa contrattuale applicata al rapporto di lavoro e, specificatamente, del c.c.n.l. Gomma Plastica - Industria, artt. 53, lettera h) e art. 54, nonché delle regole ermeneutiche di interpretazione letterale e sistematica dei contratti collettivi, ai sensi dell'art. 1362 c.c., la cui corretta applicazione avrebbe dovuto condurre la Corte di Appello a ritenere preclusa la



valutazione di gravità della condotta dal diverso di giudizio di minor disvalore della stessa compiuto dalle parti sociali”;

1.2. con il secondo motivo, sempre formulato ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., si deduce: “la sentenza impugnata è censurata per violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4 e 5, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, per avere la Corte d'appello erroneamente escluso la tutela reintegratoria, senza considerare che il fatto contestato integrava una delle fattispecie punite con sanzione conservativa dal CCNL di settore, sia pure con cd. clausola elastica”;

**2.** il Collegio giudica il ricorso, esaminabile congiuntamente nelle sue due censure, fondato per quanto segue;

non può essere condiviso l’assunto della Corte territoriale secondo cui il termine “mancanze” contenuto nell’art. 53 del contratto collettivo applicabile in controversia sarebbe riferibile esclusivamente a condotte omissive;

ciò contrasta sia col significato letterale della parola, che semanticamente include qualsiasi inosservanza di doveri, realizzabile anche con condotte di tipo commissivo, sia dal contesto sistematico offerto dal contratto collettivo in cui viene a collocarsi la disposizione che prevede condotte punibili con sanzioni conservative, tanto che il successivo articolo 54 del medesimo contratto collettivo, che prevede sanzioni espulsive, è rubricato “licenziamento per mancanze”, facendo evidentemente riferimento sia a condotte omissive che attive;

inoltre, secondo la disciplina collettiva, la gravità della condotta non connota “solo quelle atte ad esser punite con la sanzione espulsiva”, atteso che l’art. 52 CCNL applicabile stabilisce per tutte le infrazioni disciplinari la punibilità “a seconda della gravità delle mancanze”, di modo che la “gravità” gradua anche l’applicazione di tutte le sanzioni conservative; in particolare



l'art. 53 specifica poi, in relazione alle condotte meritevoli di sanzione conservativa ivi descritte, che "la multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo", con il che si conferma che il grado di gravità rileva anche per le sanzioni conservative e non è idoneo a segnare il *discrimen* tra fattispecie punibili con sanzione espulsiva e fattispecie meritevoli di sanzione conservativa; infine, non può trascurarsi che, secondo l'art. 54, comma 1, richiamato dalla Corte territoriale a sostegno della decisione di ritenere il [REDACTED] punibile col licenziamento, stabilisce la più grave delle sanzioni "al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro [...] o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro", mentre nella specie il Collegio decidente non ha evidenziato che la condotta addebitata fosse in connessione con l'espletamento della prestazione lavorativa, atteso peraltro che, per la stessa contestazione disciplinare, l'accaduto si è verificato prima dell'inizio dell'orario lavorativo (cfr. Cass. n. 17337 del 2016);

**3.** pertanto, il ricorso va accolto nei sensi espressi dalla motivazione che precede, con rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito, provvedendo a nuovo esame della controversia nonché alle spese del giudizio di legittimità.

### **P.Q.M.**

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvia alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, anche per le spese.



Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 13 maggio 2025.

La Presidente

Dott.ssa Lucia Esposito



Numero registro generale 16594/2024

Numero sezionale 2413/2025

Numero di raccolta generale 22593/2025

Data pubblicazione 05/08/2025

