



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Margherita Leone	Presidente
dott.ssa Antonella Pagetta	Consigliera
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel. ed est.
dott.ssa Elena Boghetich	Consigliera
dott.ssa Valeria Piccone	Consigliera

OGGETTO:
licenziamento disciplinare -
natura ritorsiva -
accertamento - mezzi di
prova - presunzioni

Ud. 04/03/2026 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. **16862/2024** r.g., proposto

da

██████████ **s.r.l.**, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso
dagli avv.ti ██████████.

ricorrente

contro

██████████ elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte,
rappresentato e difeso dall'avv. ██████████.

controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Genova n. 57/2024 pubblicata
in data 05/03/2024, n.r.g. 100/2023.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 04/03/2026 dal
Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- ██████████ aveva lavorato alle dipendenze della ██████████
s.r.l. fino al 16/10/2019 quando era stato licenziato senza preavviso, ai sensi
degli artt. 53 e 54 CCNL, per ragioni disciplinari (*"negligenza ripetuta sul
lavoro, disinteresse generale verso l'azienda ed i colleghi di lavoro,
superficialità ed insubordinazione costante nell'espletamento delle proprie*



mansioni, mancata disponibilità nella flessibilità dell'orario di lavoro ... nonostante i numerosi richiami verbali ... non ha mostrato segnali di cambiamento").

Adìva il Tribunale di Massa chiedendo la declaratoria di nullità e/o di illegittimità del licenziamento, nonché la condanna della società a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli tutte le retribuzioni o l'indennità risarcitoria di legge.

2.- Costituitosi il contraddittorio, espletata istruttoria nonché consulenza tecnica d'ufficio anche sul requisito dimensionale della società, il Tribunale, esclusa la natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento, lo dichiarava nullo per difetto di motivazione, equiparandolo ad un licenziamento orale, e quindi accordava la tutela c.d. reale piena di cui all'art. 18, co. 1, L. n. 300/1970.

A seguito dell'opposizione della società, il Tribunale dichiarava illegittimo, e non nullo, il licenziamento sia perché fondato su contestazione disciplinare generica, in violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970, sia perché sproporzionato; accertata l'insussistenza del requisito dimensionale, accordava la tutela c.d. obbligatoria di cui all'art. 8 L. n. 604/1966 e condannava la società a riassumere il dipendente o a risarcirgli il danno, liquidato in misura pari a sei mensilità della retribuzione globale di fatto di euro 1.630,52, esclusa la natura discriminatoria o ritorsiva del recesso datoriale.

3.- Con la sentenza n. 57/2024 la Corte d'Appello accoglieva il gravame principale interposto dal [REDACTED] e, rigettato quello incidentale della società, dichiarava nullo il licenziamento, ordinava la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condannava la società a risarcirgli il danno mediante l'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altra attività lavorative come risultanti dalle dichiarazioni reddituali, nonché al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali ed assistenziali.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:



- a) ove venga lamentata la natura ritorsiva del licenziamento, ossia fondato su motivo illecito, è il lavoratore che deve dare la prova che quel motivo ha rappresentato l'unica ragione del recesso datoriale;
- b) a tal fine l'insussistenza della ragione addotta può costituire un indizio della pretestuosità del licenziamento e della sua natura ritorsiva, che spetta pur sempre al lavoratore dimostrare, sia pure per presunzioni;
- c) i motivi del reclamo principale e di quello incidentale vanno esaminati secondo un ordine logico-giuridico, sicché dapprima è il datore di lavoro a dover dimostrare la sussistenza della giusta causa di licenziamento, e laddove tale prova non sia data spetterà poi al lavoratore dimostrare il motivo illecito di natura ritorsiva;
- d) entrambi i giudici delle due fasi del primo grado hanno ritenuto generica la contestazione disciplinare e tale valutazione viene condivisa da questo collegio, poiché manca qualunque riferimento a condotte specifiche del lavoratore;
- e) a tale vizio formale corrisponde un vizio sostanziale del licenziamento, dal momento che le condotte di "negligenza ripetuta" e di "superficialità costante" sarebbero comunque passibili al più di sanzione conservativa ai sensi dell'art. 53 CCNL; il "disinteresse generale verso l'azienda ed i colleghi di lavoro" non integra uno specifico inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro; la "insubordinazione costante" è contestata in modo talmente generico, da minare la possibilità di apprezzare l'effettività di un asserito inadempimento del lavoratore;
- f) dall'istruttoria espletata non sono emerse situazioni idonee a giustificare il licenziamento;
- g) quanto alla "mancata disponibilità nella flessibilità dell'orario di lavoro", dal procedimento avviato dall'ITL di Lucca-Massa Carrara a seguito della denuncia del [REDACTED] risulta che la società è stata sanzionata perché alcuni lavoratori hanno effettuato nell'anno 2019 lavoro straordinario da un minimo di 359,92 ad un massimo di 496,27 ore e dunque ben oltre il limite legale massimo di 250 ore annue, innalzato a 280 dal CCNL;
- h) è incontestato che il [REDACTED] nell'anno in questione ha effettuato circa 200 ore di lavoro straordinario;



- i) dunque va condivisa la valutazione del Tribunale circa un uso esagerato del lavoro straordinario da parte aziendale, valutazione peraltro suffragata dalla CTU;
- j) a questo riguardo, contrariamente all'assunto del Tribunale (secondo cui al lavoratore era stato richiesto lavoro straordinario, ma non vi era stato costretto), dalle trascrizioni delle conversazioni in atti emerge chiaramente che l'azienda pretendeva piena disponibilità del lavoratore, ponendola addirittura come condizione per la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- k) nell'incontro durante il quale è stato comunicato l'invio della raccomandata con la contestazione disciplinare, al lavoratore è stata esplicitata l'esigenza aziendale di poter contare su persone che non creano problemi ad effettuare lavoro straordinario, sicché la decisione del licenziamento è stata senza dubbio presa a fronte delle rivendicazioni del lavoratore, che aveva dichiarato di non essere più disponibile al lavoro straordinario;
- l) tanto risulta sia dall'inequivocabile contenuto delle conversazioni intervenute fra il lavoratore ed i titolari dell'impresa, sia dalla testimonianza del collega ■■■■ che ha dichiarato di aver replicato alle lamentele del ■■■■ dichiarando: "se non ci stai bene la porta è quella";
- m) ai fini della natura ritorsiva del licenziamento va altresì evidenziato che le rivendicazioni del lavoratore erano tutte legittime;
- n) infatti, ai sensi dell'art. 24 CCNL il lavoro straordinario deve far fronte ad evenienze non programmabili e, in difetto di una diversa previsione del contratto collettivo, lo straordinario può essere svolto solo previo accordo fra datore di lavoro e lavoratore per un massimo di 250 ore annue ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 66/2003;
- o) il CCNL area alimentazione e panificazione prevede che il ricorso al lavoro straordinario sia di carattere eccezionale e solo per specifiche causali;
- p) il Tribunale, pur avendo individuato le caratteristiche del lavoro straordinario e pure avendo accertato un uso esagerato dello straordinario da parte aziendale per sopperire ad esigenze continuative,



non ne ha tratto la corretta conclusione, ossia che tale pretesa datoriale era inesigibile;

- q) inoltre pur avendo i testimoni dichiarato che il [REDACTED] si lamentava del lavoro straordinario che gli veniva richiesto, nondimeno lo prestava;
- r) dall'istruttoria è altresì emerso che queste lamentele e queste rivendicazioni del [REDACTED] hanno reato disappunto nei vertici aziendali;
- s) considerata che la sanzione espulsiva è stata irrogata all'esito di una contestazione oltremodo generica, con sospensione cautelare dal lavoro, per pretesi inadempimenti risultati insussistenti, ed emergendo dagli atti l'insofferenza della datrice di lavoro rispetto alle richieste del [REDACTED] volte al rispetto delle previsioni del CCNL relative allo straordinario, può ritenersi provato che il licenziamento è stata un'illegittima reazione datoriale, finalizzata a disfarsi di un lavoratore sgradito.

4.- Sospeso il termine per proporre ricorso per cassazione, con sentenza n. 158/2024 la Corte d'appello, in parziale accoglimento del ricorso per revocazione proposto dalla società, revocava la sentenza n. 57/2024 limitatamente all'ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, alla condanna de La [REDACTED] srl al pagamento dell'indennità risarcitoria per il periodo successivo all'08/11/2021 e al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali ed assistenziali.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) l'errore di fatto denunziato dalla società è rappresentato dall'intervenuta opzione, da parte del [REDACTED] per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, avvenuta con raccomandata dell'08/11/2021 a seguito dell'ordinanza conclusiva della fase c.d. sommaria del giudizio di primo grado;
- b) la società assume che tale fatto, se considerato, avrebbe precluso la sua condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno per il periodo successivo all'opzione;
- c) tale tesi è fondata, poiché il fatto è pacifico e, ai sensi dell'art. 18, co. 3, L. n. 300/1970, la richiesta dell'indennità sostitutiva della



reintegrazione, da parte del lavoratore, "determina la risoluzione del rapporto di lavoro";

- a) in quanto espressione di una facoltà di scelta negoziale che produce ex se la cessazione del rapporto, l'opzione non è condizionata dalle vicende processuali che riguardano l'ordine di reintegrazione e si sottrae agli effetti espansivi, ex art. 336, comma 2, c.p.c., dell'eventuale riforma di tale ordine nel successivo giudizio di impugnazione, consumando in via definitiva il diritto alla ricostituzione del rapporto (Cass. n. 1599/2023, Cass. n. 16024/2018, Cass. n. 203/2016);
- b) si è trattato di un errore di percezione e non di valutazione, posto che nella sentenza revocanda non vi è proprio cenno all'intervenuta opzione del lavoratore, pur risultando dagli atti di causa e pur essendo stata eccepita dalla società nella sua memoria difensiva di reclamo.

4.- Avverso la sentenza n. 57/2024, come risultante a seguito della sentenza di revocazione parziale n. 158/2024, [REDACTED] srl ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- [REDACTED] ha resistito con controricorso.

6.- Le parti hanno depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la società ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 18, co. 1, L. n. 300/1970, 1343, 1345, 1418 e 2697 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuta dimostrata la natura ritorsiva del licenziamento.

Il motivo è inammissibile, perché – come riconosce la stessa ricorrente (v. ricorso per cassazione, pp. 7-8) – articolato solo in termini di critica all'asserito "sillogismo" svolto dai Giudici del reclamo, che avrebbero desunto il carattere ritorsivo del recesso datoriale da genericità della contestazione disciplinare, mancata dimostrazione di condotte del dipendente idonee ad integrare giusta causa ed insofferenza datoriale a legittime pretese del dipendente.

E' invece evidente che la Corte territoriale ha utilizzato i predetti fattori come elementi indiziari, ritenuti idonee ad integrare una presunzione semplice (art. 2727 c.c.). Quest'ultima è un mezzo di prova di pari dignità rispetto a



tutte le altre prove libere, sicché è legittimo ritenere in tal modo assolto l'onere probatorio del lavoratore. Al riguardo questa Corte ha già affermato che in tema di licenziamento per ritorsione, l'onere di provare l'efficacia determinativa esclusiva del motivo ritorsivo grava sul lavoratore, il quale può assolverlo anche a mezzo di presunzioni; a tal fine, in caso di licenziamento irrogato per condotta disciplinarmente rilevante in astratto, la sproporzione della sanzione espulsiva rispetto alla gravità dell'addebito può avere rilievo presuntivo, tenuto conto anche della scala valoriale espressa dalla contrattazione collettiva, della ricorrenza del motivo ritorsivo, quale fattore unico e determinante del recesso, se la ragione addotta a suo fondamento risulta meramente formale, apparente o, comunque, pretestuosa, fermo restando che tale fattore non è desumibile solo dalla mancata integrazione, per difetto di proporzionalità, dei parametri normativi della giusta causa (Cass. ord. n. 17266/2024). Nella stessa prospettiva si è pure affermato che ben può il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. n. 23583/2019).

La Corte territoriale si è conformata a questi principi di diritto e, all'esito dell'accertamento di una pluralità di fatti, da questi ha ritenuto in via presuntiva che l'intento ritorsivo avesse avuto ruolo esclusivo e determinante (Cass. ord. n. 6838/2023), ricavando tale convincimento proprio dall'insieme di quegli elementi indiziari, valutati complessivamente e ritenuti a tal fine globalmente significativi.

Trattasi di un apprezzamento di merito, come tale insindacabile in sede di legittimità qualora – come nella specie – adeguatamente motivato.

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 3) e 4), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 5 d.lgs. n. 66/2003, 2103 c.c., 24, 25 e 35 CCNL, nonché 132 c.p.c. per avere la Corte territoriale ritenuto legittime le pretese e le rivendicazioni del [REDACTED] di non svolgere lavoro straordinario né di essere adibito alle consegne in quanto attività esulante dalle proprie mansioni.



Il motivo è in parte infondato, in parte inammissibile.

E' infondato laddove trascura di considerare che, come aveva già accertato il Tribunale, la Corte territoriale ha ritenuto che la società avesse fatto un "*uso esagerato*" del lavoro straordinario, per "*sopperire ad esigenze continuative*", quindi in violazione dell'art. 24 CCNL, che, come riportato dai Giudici d'appello sul punto non censurati dalla ricorrente, prevedeva il ricorso al lavoro straordinario solo per necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.

E' poi inammissibile, laddove non spiega in cosa consisterebbe la violazione della disciplina legale dell'orario di lavoro contenuta nell'art. 5 d.lgs n. 66/2003, né quale sarebbe il grave vizio motivazionale, in violazione dell'art. 132 c.p.c. La ricorrente si limita a riportare passaggi essenziali della motivazione della sentenza di primo grado, ritenute condivisibili, e non si perita di criticare – sul piano strettamente giuridico – la decisione di secondo grado impugnata, come invece era suo onere.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione degli artt. 112, 115, 132, 134, 244, 253, 414, 416, 420, 421, 434 e 437 c.p.c., 2712 c.c. e 1, commi 51, 57, 58 e 59 L. n. 92/2012, nonché 24 e 111 Cost. per avere la Corte territoriale:

- a) rigettato l'eccezione di inammissibilità del reclamo principale del lavoratore,
- b) omesso di pronunziarsi sul punto settimo del secondo motivo del reclamo incidentale condizionato da essa proposto,
- c) omesso di pronunziarsi sulle istanze istruttorie riproposte dalla società,
- d) ritenuto che dall'istruttoria orale non fossero emerse situazioni idonee a giustificare il licenziamento.

Il motivo è infondato con riguardo all'asserita violazione dell'art. 434 c.p.c. per rigetto dell'eccezione di inammissibilità del reclamo principale del lavoratore (sub a), perché la valutazione della sufficiente specificità dei motivi è stata correttamente compiuta dalla Corte territoriale sulla base della loro enucleazione (v. sentenza impugnata, p. 4 ss.).

Il motivo è poi inammissibile in punto di rigetto delle ulteriori istanze istruttorie avanzate dalla società: il vizio di omessa pronuncia che determina la nullità della sentenza per violazione dell'art. 112 c.p.c., rilevante ai fini di



cui all'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. si configura esclusivamente con riferimento a domande attinenti al merito e non anche in relazione ad istanze istruttorie per le quali l'omissione è denunciabile soltanto sotto il profilo del vizio di motivazione (Cass. ord. n. 13716/2016; Cass. n. 6715/2013); Cass. sez. un. n. 15982/2001). Inoltre la ricorrente omette di trascrivere i capitoli di prova e di dimostrarne la decisività (Cass ord. n. 23194/2017), ossia che l'esito della prova testimoniale sarebbe stato tale da determinare con certezza una decisione diversa da quella impugnata; la riduzione delle liste testimoniali sovrabbondanti costituisce un potere tipicamente discrezionale del giudice di merito, esercitabile anche nel corso dell'espletamento della prova, potendo il giudice non esaurire l'esame di tutti i testimoni ammessi qualora, per i risultati raggiunti, ritenga superflua l'ulteriore assunzione della prova, con giudizio che si sottrae al sindacato di legittimità se congruamente motivato anche per implicito dal complesso della motivazione (Cass. n. 11810/2016), come nella specie.

Quanto, poi, all'asserita omessa pronuncia sul settimo punto del secondo motivo del reclamo incidentale condizionato, con cui la società si era doluta dell'omessa decisione del Tribunale sulle sue istanze istruttorie, il motivo è infondato, perché nella decisione impugnata, complessivamente considerata, va ravvisato piuttosto un rigetto implicito di quella doglianza. Trattasi infatti di una inevitabile conseguenza decisoria della ritenuta genericità assoluta dei fatti oggetto di contestazione disciplinare, sicché neppure potevano ritenersi meritevoli di un accertamento mediante prova (testimoniale). Al riguardo questa Corte ha già affermato che ad integrare gli estremi del vizio di omessa pronuncia non basta la mancanza di una espressa statuizione del giudice, essendo necessario la totale pretermissione del provvedimento che si palesa indispensabile alla soluzione del caso concreto; tale vizio, pertanto, non ricorre quando la decisione, adottata in contrasto con la pretesa fatta valere dalla parte, ne comporti il rigetto o la non esaminabilità pur in assenza di una specifica argomentazione (Cass. n. 2151/2021;

E' poi inammissibile la censura di violazione degli artt. 2712 c.c. e 115 c.p.c. sia per difetto di autosufficienza, non avendo la ricorrente precisato in quale atto ed in quale fase processuale abbia operato il disconoscimento della trascrizione delle conversazioni fra il lavoratore ed i colleghi di lavoro o i



superiori, prodotte in giudizio dal [REDACTED] sia perché la decisione impugnata comunque si fonda non solo e non tanto sulle trascrizioni di quelle conversazioni, quanto e soprattutto sui riscontri testimoniali ritenuti specifici e concordanti.

Inammissibile è altresì la dedotta violazione degli artt. 115, 132, 134, 244, 253, 414, 416, 420, 421, 434 e 437 c.p.c. e 1, commi 51, 57, 58 e 59 L. n. 92/2012, per essere mancata un'istruttoria testimoniale completa propria della fase a cognizione piena introdotta con l'opposizione nel giudizio di primo grado. In questa parte il motivo difetta gravemente di autosufficienza, non avendo la ricorrente riportato i capitoli di prova testimoniale né dimostrato la loro decisività.

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di "fatti decisivi" per il giudizio e oggetto di discussione fra le parti per avere, fra l'altro, la Corte territoriale trascurato del tutto le dichiarazioni provenienti dall'allora legale rappresentante dell'ente.

Il motivo è inammissibile, perché le dichiarazioni rese dal legale rappresentante della società non integrano un "fatto storico" nel senso recepito nell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c., ma semmai di un elemento istruttorio, la cui valutazione rientra nel "prudente apprezzamento" del giudice di merito ai fini della formazione del proprio convincimento e, come tale, insindacabile in sede di legittimità, qualora – come nella specie – adeguatamente motivato.

Il motivo è altresì inammissibile per la pluralità dei fatti di cui sarebbe stato omesso l'esame, pluralità che per definizione ne esclude la decisività di ciascuno.

Infine il motivo è inammissibile, perché tende a sollecitare a questa Corte un nuovo apprezzamento di determinate circostanze di fatto (ad esempio il numero di ore di lavoro straordinario asseritamente svolto dal [REDACTED] negli anni 2018 e 2019: v. ricorso per cassazione, p. 28 ss.), interdetto in sede di legittimità, in quanto riservato al giudice di merito.

5.- Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.



La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare al controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in euro 5.500,00, oltre euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 04/03/2026.

La Presidente
dott.ssa Margherita Leone

