



## ❑ IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

---

Nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro è titolare di tre poteri fondamentali: il potere direttivo, il potere di controllo e il potere disciplinare. Nello specifico, da un lato il datore di lavoro detta le regole di comportamento da osservare in azienda per garantire un corretto svolgimento dell'attività lavorativa, e dall'altro lato ha la facoltà di adottare provvedimenti sanzionatori nei confronti di quei lavoratori che non osservano le disposizioni impartite, al fine anche di garantire il mantenimento dell'ordine e della disciplina all'interno dell'impresa.

# IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE



## LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

## IL LICENZIAMENTO

Il **potere disciplinare** del datore di lavoro si può concretizzare nell'irrogazione di sanzioni di tipo: conservativo o non conservativo del rapporto di lavoro in essere.

Tra le sanzioni **conservative** vi sono:

- il rimprovero verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa;
- la sospensione.

Per le violazioni più gravi il datore di lavoro può arrivare ad applicare la sanzione **non conservativa** che si sostanzia nel licenziamento disciplinare del lavoratore.

Le sanzioni disciplinari devono rispettare una serie di principi fondamentali elaborati negli anni dalla Giurisprudenza e devono essere adottate seguendo una **precisa procedura disciplinare**, al fine di tutelare i diritti del lavoratore e garantire così un procedimento equo.



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

Articolo 2106 cc  
 Articolo 7, l. 300/1970  
 Cass. 27 novembre 2018, n. 30679  
 Cass. 10 agosto 2021, n. 22583  
 Cass. 19 maggio 2017, n. 12712  
 Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540  
 Cass. 6 novembre 2014, n. 23669  
 Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985  
 Cass. 10 giugno 2019, n. 15566  
 Cass. 30 maggio 2014, n. 12195  
 Cass. 15 marzo 2016, n. 5057  
 Legge 604/1966  
 Cass. sentenza n. 6606/2018  
 Cass. 20.4.2023, n. 10623  
 Corte App. Milano 4.10.2013  
 Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860  
 Cass. 20 luglio 2012, n. 12702  
 Cass. 27 settembre 2012, n. 16454  
 Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273  
 Cass. 11 aprile 2022, n. 11665

1

## LA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

L'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) prevedono che il datore di lavoro non possa applicare alcuna sanzione senza aver **preventivamente contestato** per iscritto **l'infrazione** al lavoratore, dandogli così la possibilità di difendersi e di essere informato sui fatti che gli vengono addebitati.



Prima ancora di procedere alla contestazione dell'addebito, però, è necessario che il datore di lavoro si assicuri di aver provveduto all'**affissione del codice disciplinare** in un luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Questo al fine di consentire agli stessi lavoratori di poter **conoscere** già in anticipo quelle che sono le **condotte vietate** che possono comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare, ovvero di essere consapevoli del codice di comportamento che deve essere tenuto nello svolgimento del lavoro quotidiano. Il codice disciplinare, soprattutto nelle realtà di grandi dimensioni, viene redatto dall'azienda con diverse integrazioni, mentre nelle realtà meno strutturate può essere sufficiente l'affissione dell'estratto dell'articolo del contratto collettivo che disciplina le condotte che i dipendenti sono chiamati ad osservare all'interno dei locali aziendali, nonché della normativa in tema di procedimento e sanzioni disciplinari applicabili, compreso l'estratto dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

La legge non prevede alcuna specificazione in merito alle caratteristiche che deve avere la contestazione disciplinare per considerarsi valida e pienamente efficace. È dunque necessario un confronto con le sentenze elaborate negli anni dalla giurisprudenza, che ha avuto modo di chiarire quelli che devono essere gli elementi cui prestare maggior attenzione quando si procede a redigere una contestazione per un determinato fatto commesso da un dipendente.

La Cassazione ha precisato che **non possono considerarsi illegittime le indagini preliminari** condotte dal datore di lavoro volte ad acquisire gli elementi necessari per verificare la configurabilità o meno di un illecito disciplinare e identificare il responsabile (Cass. 27 novembre 2018, n. 30679). È fondamentale, però, che all'esito dell'indagine il datore di lavoro proceda con la contestazione dell'addebito.



Oggetto della contestazione deve essere un **fatto commesso**. Deve quindi essere effettuata una fotografia del fatto imputabile al lavoratore, **senza** nessun tipo di **valutazione soggettiva**. Non è inoltre necessario fornire gli elementi di prova che hanno portato il datore di lavoro a conoscenza dell'infrazione.

La contestazione deve essere prodotta in **forma scritta**, sempreché la sanzione da irrogare sia più grave rispetto al semplice rimprovero verbale, e deve contenere l'intenzione inequivocabile del datore di lavoro di contestare un fatto commesso dal lavoratore perché ritenuto illecito. Val la pena sottolineare che oggetto della contestazione non deve essere necessariamente un fatto commesso, potendo ben trattarsi **anche di un'omissione** di un comportamento ritenuto, secondo le circostanze di fatto, doveroso.

### Le caratteristiche della contestazione

La contestazione deve poi avere necessariamente le seguenti caratteristiche:

- **precisa/specifica**: occorre cioè indicare in maniera dettagliata le **circostanze di tempo e di luogo**, soprattutto laddove l'azienda sia strutturata in più sedi o reparti, che permettano al lavoratore di inquadrare in maniera **inequivocabile** il fatto per cui lo si sta accusando, al fine di garantire il suo diritto di difesa. In questo senso, il giudice ha il potere di valutare se la mancata precisazione di alcuni elementi abbia determinato un'insuperabile incertezza circa i comportamenti imputati al lavoratore, impendendo così l'esercizio del diritto di difesa (Cass. 10 agosto 2021, n. 22583);
- **tempestiva**: il datore di lavoro non deve lasciar trascorrere un lasso di tempo eccessivamente ampio tra la conoscenza del fatto e la contestazione. Sul punto occorre precisare, come più volte chiarito dalla giurisprudenza, che la tempestività va intesa in senso relativo. La contestazione, cioè, deve essere tempestiva non necessariamente rispetto alla commissione del fatto, ma alla **conoscenza/conoscibilità** dello stesso, soprattutto nell'ambito delle realtà aziendali più strutturate e avuto riguardo alla natura e alle caratteristiche dell'infrazione. Se il fatto, per sua natura, era di immediata evidenza, il datore di lavoro avrà l'onere di provare che si trovava nell'oggettiva impossibilità di poter conoscere il fatto nel momento stesso in cui questo è stato commesso.



La legge non prevede un termine entro il quale deve essere effettuata la contestazione, ma spesso è la contrattazione collettiva che prevede un termine perentorio entro il quale provvedere.

*Esempio CCNL Trasporto e logistica: la contestazione deve essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.*

In ogni caso, non esiste un criterio univoco per individuare le tempistiche entro le quali si richiede al datore di lavoro di provvedere, in quanto la giurisprudenza ritiene comunque ammissibile un intervallo di tempo anche ampio se giustificato dalla complessità della struttura organizzativa dell'impresa o dal fatto che il comportamento del lavoratore consiste in una serie di fatti che, componendo un'unica condotta, esigono una valutazione unitaria e un necessario accertamento (Cass. 19 maggio 2017, n. 12712).

Quanto alla sanzione applicabile in caso di contestazione disciplinare tardiva, in giurisprudenza si registrano due orientamenti contrapposti:

- da una parte si è fatta avanti un'interpretazione più favorevole per il lavoratore, che qualifica la **violazione** del principio di immediatezza quale **vizio sostanziale**, tale da determinare la reintegra del lavoratore. Secondo la Cassazione, infatti, il licenziamento deve considerarsi illegittimo in quanto una contestazione tardiva comporta la perdita del potere di licenziamento in capo al datore di lavoro a causa del trascorrere del tempo (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540);
- un orientamento meno rigoroso, invece, sostiene che una contestazione tardiva comporti un **vizio di natura procedurale** e non sostanziale (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669), con conseguente diritto ad una tutela meramente indennitaria.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite sembra aver risolto il dubbio interpretativo, ritenendo che l'ingiustificato ritardo nella contestazione dell'addebito vada sanzionato con l'applicazione della **tutela indennitaria "forte"** di cui all'articolo 18, comma 5, dello Statuto dei lavoratori, compresa tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985).



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

Articolo 2106 cc  
Articolo 7, l. 300/1970  
Cass. 27 novembre 2018, n. 30679  
Cass. 10 agosto 2021, n. 22583  
Cass. 19 maggio 2017, n. 12712  
Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540  
Cass. 6 novembre 2014, n. 23669  
Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985  
Cass. 10 giugno 2019, n. 15566  
Cass. 30 maggio 2014, n. 12195  
Cass. 15 marzo 2016, n. 5057  
Legge 604/1966  
Cass. sentenza n. 6606/2018  
Cass. 20.4.2023, n. 10623  
Corte App. Milano 4.10.2013  
Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860  
Cass. 20 luglio 2012, n. 12702  
Cass. 27 settembre 2012, n. 16454  
Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273  
Cass. 11 aprile 2022, n. 11665

- **immutabile:** i fatti originariamente contestati non possono essere oggetto di una modifica sostanziale da parte del datore di lavoro. In questo senso, la giurisprudenza ha chiarito che non possono essere allegati fatti nuovi e diversi rispetto a quelli contestati, mentre sono ammessi fatti "di contorno", che possano aiutare a confermare il fatto contestato e che non siano tali da comportare l'integrazione di una nuova fattispecie di illecito. **Fatti nuovi e ulteriori**, soprattutto se integrano un illecito più grave, dovranno essere oggetto di una **nuova e distinta contestazione**.

### Recidiva

Nelle ipotesi di comportamento recidivo, è importante sottolineare che la contestazione disciplinare deve **richiamare anche la recidiva** del lavoratore qualora la stessa sia elemento costitutivo della mancanza e non già un mero criterio per valutare la gravità della condotta contestata (Cass. 10 giugno 2019, n. 15566). In tale situazione è importante anche verificare il contratto collettivo applicato in quanto potrebbe prevedere che la recidiva integri una fattispecie di illecito disciplinare.



Da ultimo si ricorda che il datore di lavoro **non può tener conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione**.

### Consegna della contestazione

La legge non indica nemmeno con quali modalità deve essere consegnata la contestazione al lavoratore destinatario. Si ritiene, in ogni caso, che le modalità più opportune siano:

- **consegna a mani** del lavoratore e **sottoscrizione** della lettera di contestazione;
- invio della contestazione disciplinare tramite **raccomandata con ricevuta di ritorno**.

Ai sensi della sentenza Cassazione del 30 maggio 2014, n. 12195, è onere del lavoratore provare l'impossibilità della conoscenza della lettera pervenuta al proprio domicilio, per causa a lui non imputabile. La ratio di tale orientamento si basa sull'articolo 1355 del codice civile, il quale prevede il principio della cd. **presunzione di conoscenza**.

### La difesa del lavoratore



In seguito al ricevimento della contestazione disciplinare, al lavoratore deve essere concesso un periodo pari ad almeno **5 giorni**, per presentare al datore di lavoro le proprie **giustificazioni e difese**.

Tali difese possono pervenire sia in forma **scritta** che **orale** entro il termine sopra citato o entro il diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva. I giorni per proporre le proprie difese devono essere computati come giorni di calendario. Tuttavia, il termine può essere sospeso in coincidenza con la chiusura per ferie.

In tale fase il lavoratore ha la **possibilità di farsi assistere** da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui, eventualmente, aderisce o da qualsiasi organizzazione sindacale, ma non da un legale (Cass. 15 marzo 2016, n. 5057).

Ricevute le eventuali difese, il datore di lavoro, valuta le giustificazioni addotte e si possono verificare due ipotesi:

- 1 il datore **accoglie le giustificazioni** del lavoratore e il rapporto di lavoro prosegue normalmente;
- 2 il datore decide di **adottare**, secondo proporzionalità, il **provvedimento disciplinare** arrivando, eventualmente, all'irrogazione del licenziamento.

## 2

## IL LICENZIAMENTO

Il licenziamento consiste nell'atto unilaterale di recesso dal rapporto di lavoro da parte del datore.



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

Articolo 2106 cc  
Articolo 7, l. 300/1970  
Cass. 27 novembre 2018, n. 30679  
Cass. 10 agosto 2021, n. 22583  
Cass. 19 maggio 2017, n. 12712  
Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540  
Cass. 6 novembre 2014, n. 23669  
Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985  
Cass. 10 giugno 2019, n. 15566  
Cass. 30 maggio 2014, n. 12195  
Cass. 15 marzo 2016, n. 5057  
Legge 604/1966  
Cass. sentenza n. 6606/2018  
Cass. 20.4.2023, n. 10623  
Corte App. Milano 4.10.2013  
Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860  
Cass. 20 luglio 2012, n. 12702  
Cass. 27 settembre 2012, n. 16454  
Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273  
Cass. 11 aprile 2022, n. 11665

Nel nostro ordinamento, in seguito alla legge 604/1966, il licenziamento deve trovare fondamento (eccezion fatta per le residuali ipotesi di licenziamento ad nutum) in un **motivo**, dipendente dalla condotta del lavoratore (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo) o da ragioni legate all'attività produttiva, o all'organizzazione del lavoro (licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

## Giusta Causa

Nello specifico l'articolo 2119 Codice Civile prevede che la giusta causa si sostanzia in **"una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"**.

Ciò significa che si può verificare un licenziamento per giusta causa ogni qualvolta si venga a verificare un comportamento talmente grave che non consente nemmeno di poter proseguire il rapporto in via temporanea per il periodo di preavviso. Si tratta di comportamenti che vanno a **ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario** tra datore di lavoro e lavoratore.

Si evidenzia che la norma non specifica in concreto che cosa debba intendersi per giusta causa e, proprio per tale motivo, hanno un'importante **funzione esemplificativa i singoli contratti collettivi** che possono individuare specifici comportamenti che giustificano l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

In ogni caso, le caratteristiche che identificano la giusta causa sono:

- la **gravità** del fatto;
- l'**immediatezza** nella risoluzione del rapporto.

Nel corso del tempo, la contrattazione collettiva e la **giurisprudenza** hanno contribuito a definire più chiaramente le circostanze che costituiscono una giusta causa di licenziamento, individuando inadempimenti che, secondo il giudizio delle parti sociali da un lato e dei giudici dall'altro, possono configurare tale causa.

La Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che "nell'ambito dei suoi poteri il giudice è libero di inferire la giusta causa di licenziamento anche se manca un'apposita previsione del contratto collettivo, in presenza di una grave condotta inadempiente del lavoratore che egli ritenga contraria alle norme della comune etica o alle regole del comune vivere civile. Non solo: il giudice può anche escludere la giusta causa di licenziamento, a seguito di una valutazione delle circostanze concrete che hanno caratterizzato la condotta inadempiente, sebbene il contratto collettivo ascriva uno specifico comportamento nel novero del recesso datoriale senza preavviso" (Cass. sentenza n. 6606/2018).

Si riportano, a titolo esemplificativo, delle situazioni tipizzate dalla contrattazione collettiva che ricadono sotto il profilo del licenziamento per giusta causa.

| CCNL                         | INADEMPIMENTO                                                                                 |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Commercio -<br>confcommercio | insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso                  |
|                              | irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro |
|                              | appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi                               |
|                              | danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi                                     |



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

- Articolo 2106 cc
- Articolo 7, l. 300/1970
- Cass. 27 novembre 2018, n. 30679
- Cass. 10 agosto 2021, n. 22583
- Cass. 19 maggio 2017, n. 12712
- Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540
- Cass. 6 novembre 2014, n. 23669
- Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985
- Cass. 10 giugno 2019, n. 15566
- Cass. 30 maggio 2014, n. 12195
- Cass. 15 marzo 2016, n. 5057
- Legge 604/1966
- Cass. sentenza n. 6606/2018
- Cass. 20.4.2023, n. 10623
- Corte App. Milano 4.10.2013
- Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860
- Cass. 20 luglio 2012, n. 12702
- Cass. 27 settembre 2012, n. 16454
- Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273
- Cass. 11 aprile 2022, n. 11665

| CCNL              | INADEMPIMENTO                                                                                                                                                                      |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Turismo – Anpit   | svolgimento di prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l'attività aziendale durante l'orario di lavoro                                              |
|                   | simulazione dello stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale |
|                   | molestie sessuali con coazione o abuso d'autorità e con pericolo di reiterazione                                                                                                   |
|                   | reiterato e comprovato comportamento di "mobbing"                                                                                                                                  |
| CCNL              | INADEMPIMENTO                                                                                                                                                                      |
| Pubblici esercizi | assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni                                                                                                                           |
|                   | gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda                                                                                                                    |
|                   | abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti                                                               |
|                   | reiterato stato di ubriachezza                                                                                                                                                     |

### Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo può essere di due tipologie:

- ① **giustificato motivo oggettivo (GMO):** si sostanzia in un recesso legato all'organizzazione del lavoro, all'attività produttiva stessa e al suo regolare funzionamento. Non integra, quindi, una fattispecie di licenziamento disciplinare;
- ② **giustificato motivo soggettivo (GMS):** si tratta di quel licenziamento intimato per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ma **non così grave** da determinare l'impossibilità della prosecuzione temporanea del rapporto di lavoro. Pertanto, in tale ipotesi è necessario rispettare il periodo di preavviso.

In base alle sentenze della giurisprudenza che si sono susseguite negli anni, si può ritenere che, a titolo **esemplificativo**, rientrino nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo soggettivo:

- lo scarso rendimento, ovvero una violazione del generale dovere di diligenza che comporta una notevole sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione e quanto effettivamente realizzato da parte del lavoratore;
- il rifiuto reiterato del lavoratore di eseguire prestazioni di lavoro oltre l'orario normale come forma di dispetto alla direttiva aziendale (Cass. 20.4.2023, n. 10623);
- l'abbandono del posto di lavoro, accertato tramite un investigatore privato (Corte App. Milano 4.10.2013).



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

Articolo 2106 cc  
 Articolo 7, l. 300/1970  
 Cass. 27 novembre 2018, n. 30679  
 Cass. 10 agosto 2021, n. 22583  
 Cass. 19 maggio 2017, n. 12712  
 Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540  
 Cass. 6 novembre 2014, n. 23669  
 Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985  
 Cass. 10 giugno 2019, n. 15566  
 Cass. 30 maggio 2014, n. 12195  
 Cass. 15 marzo 2016, n. 5057  
 Legge 604/1966  
 Cass. sentenza n. 6606/2018  
 Cass. 20.4.2023, n. 10623  
 Corte App. Milano 4.10.2013  
 Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860  
 Cass. 20 luglio 2012, n. 12702  
 Cass. 27 settembre 2012, n. 16454  
 Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273  
 Cass. 11 aprile 2022, n. 11665

## La comunicazione del licenziamento

Il licenziamento deve essere comunicato in **forma scritta**. L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori non prevede un termine massimo entro il quale il datore di lavoro deve comminare la sanzione, ma è in ogni caso necessario il rispetto del requisito della **tempestività**, pena la presunzione di abbandono del procedimento disciplinare. Generalmente sono i contratti collettivi a prevedere un termine di intimazione di licenziamento.

*Esempio CCNL Pubblici esercizi: L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.*

Secondo la giurisprudenza maggioritaria, la violazione di questo termine integra un vizio di natura **sostanziale**, che porta il giudice al riconoscimento in favore del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro.



La lettera deve **specificare i motivi** che hanno portato all'adozione del provvedimento. Si ritiene che sia buona norma **richiamare i comportamenti del lavoratore già adottati all'interno della lettera di contestazione**. Infatti, il datore non può adottare alcun provvedimento disciplinare senza aver prima contestato l'inadempimento e senza aver prima concesso il periodo di difesa.

Nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, il principio dell'immediatezza rispetto alla commissione del fatto o al momento della sua conoscenza va valutato in senso relativo, tenendo cioè in considerazione le ragioni oggettive che possono far ritardare il momento del definitivo accertamento dei fatti contestati (Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860; Cass. 20 luglio 2012, n. 12702), come avviene nel caso di indagini particolarmente complesse (Cass. 27 settembre 2012, n. 16454).

Il licenziamento così intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 300/70, **produce effetto dal giorno della contestazione dell'addebito** con cui lo stesso procedimento è stato avviato.

Come noto, sono previsti **5 giorni** per effettuare la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego. Il Ministero del Lavoro ha precisato che i 5 giorni decorrono a partire dall'effettiva risoluzione del rapporto dal momento che solo allora si ha la certezza dell'esito delle procedure previste per legge (Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273).

## Le tipizzazione collettive

Un problema particolare può porsi con riferimento alle cosiddette "tipizzazione collettive". Si fa riferimento, cioè, a previsione di carattere generale alle quali il contratto collettivo collega l'applicazione di una precisa sanzione disciplinare. È il caso, ad esempio, del **CCNL Metalmeccanica industria**, che prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari diverse in relazione alla gravità dell'insubordinazione dei dipendenti nei confronti dei superiori gerarchici. Nello specifico, il contratto collettivo prevede le seguenti ipotesi:

- **lieve insubordinazione** nei confronti dei superiori: ammonizione scritta, multa o sospensione;
- **insubordinazione** nei confronti dei superiori: licenziamento con preavviso;
- **grave insubordinazione** nei confronti dei superiori: licenziamento senza preavviso.



Il contratto collettivo in questione non specifica quali sono i casi che integrano ogni singola condotta. Non prevede, cioè, un elenco di condotte che possano qualificare come lieve, media o grave l'insubordinazione, o comunque non ne dà una definizione.

Questa lacuna determina una situazione di **incertezza** in capo al datore di lavoro, non avendo questi un metro di giudizio in base al quale qualificare la condotta del dipendente e che gli consenta, quindi, di avere certezza circa la sanzione da applicare.

Sul punto, la giurisprudenza riconosce al giudice il potere di sussumere in via interpretativa la condotta addebitata al lavoratore nella previsione contrattuale (Cass. 11 aprile 2022, n. 11665). In sostanza, viene lasciata al vaglio del giudice l'accertamento della condotta tenuta in concreto dal lavoratore sanzionato. Il rischio è dunque quello dell'illegittimità di un sanzione e del conseguente riconoscimento da parte del giudice della sanzione più lieve. È il caso in cui il datore di lavoro comunichi il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, avendo considerato l'ipotesi dell'insubordinazione media, mentre in sede di contenzioso il giudice riconosca il carattere più lieve dell'insubordinazione stessa, ritenendo così illegittimo il licenziamento intimato al dipendente.



### Sommario:

- La contestazione disciplinare
- Il licenziamento



### Collegamenti:

Articolo 2106 cc  
Articolo 7, l. 300/1970  
Cass. 27 novembre 2018, n. 30679  
Cass. 10 agosto 2021, n. 22583  
Cass. 19 maggio 2017, n. 12712  
Cass. 13 ottobre 2015, n. 20540  
Cass. 6 novembre 2014, n. 23669  
Cass. Sez. Unite 27 dicembre 2017, n. 30985  
Cass. 10 giugno 2019, n. 15566  
Cass. 30 maggio 2014, n. 12195  
Cass. 15 marzo 2016, n. 5057  
Legge 604/1966  
Cass. sentenza n. 6606/2018  
Cass. 20.4.2023, n. 10623  
Corte App. Milano 4.10.2013  
Cass. 4 ottobre 2012, n. 16860  
Cass. 20 luglio 2012, n. 12702  
Cass. 27 settembre 2012, n. 16454  
Min. Lav., circolare 12.10.2012, prot. n. 18273  
Cass. 11 aprile 2022, n. 11665