AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

SEGNALAZIONI DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

3/2026

MAGGIO - GIUGNO

Indice

- Diritto di difesa e difetto di specificità dell'addebito
  Cassazione Civile – Sentenza n. 11266 del 27 aprile 2026
- Valenza probatoria delle buste paga e onere della prova in caso di contestazione
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 11277 del 27 aprile 2026
- Licenziamento collettivo e scelta dei lavoratori
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 11380 del 27 aprile 2026
- Carattere ingiurioso del licenziamento
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 11929 del 30 aprile 2026
- Utilizzo improprio dei permessi ex L. 104/1992
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13155 del 7 maggio 2026
- Immediatezza delle dimissioni ai fini della giusta causa
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13173 del 7 maggio 2026
- Quantificazione del danno da demansionamento
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13469 del 9 maggio 2026
- Licenziamento ritorsivo e onere della prova
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13711 dell'11 maggio 2026
- Assenza ingiustificata dal servizio e richiesta tardiva di ferie
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13724 dell'11 maggio 2026
- Attività extralavorativa durante la malattia - Licenziamento disciplinare
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 13727 dell'11 maggio 2026
- Limiti all'esercizio del diritto di critica
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 14165 del 14 maggio 2026
- Connessione tra cause e competenza territoriale
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 14214 del 14 maggio 2026
- Successione di licenziamenti nel tempo e autonomia degli atti risolutivi
  Cassazione Civile – Sentenza n. 16224 del 25 maggio 2026

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

- Mancato riconoscimento di spettanze accessorie e variabili da parte dell'utilizzatore e responsabilità del somministratore
  Cassazione Civile – Sentenza n. 16328 del 26 maggio 2026

- Relatività del principio di immediatezza della contestazione disciplinare
  Cassazione Civile – Sentenza n. 16468 del 27 maggio 2026

- Generica indicazione delle mansioni e nullità del patto di prova
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 17074 del 31 maggio 2026

- Licenziamento durante o all'esito del periodo di prova e accesso al trattamento pensionistico anticipato
  Cassazione Civile – Sentenza n. 17130 del 31 maggio 2026

- Rapporto tra processo penale e procedimento disciplinare – Relatività del principio di immediatezza della contestazione
  Cassazione Civile – Ordinanza n. 19193 dell'11 giugno 2026

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Diritto di difesa e difetto di specificità dell'addebito

- Cassazione Civile – Sentenza n. 11266 del 27 aprile 2026

Con la pronuncia in esame la Cassazione ha ribadito come, affinché possa ritenersi compiutamente esercitato il diritto di difesa riconosciuto al lavoratore, sia necessario che la contestazione disciplinare non presenti vizi di genericità che, come tali, inficerebbero sul processo di piena cognizione da parte del dipendente di tutte le circostanze tipizzanti la condotta contestata. Ne consegue che, a fronte di addebiti privi del requisito di specificità, non incide la circostanza per cui *"le giustificazioni sono rese tempestivamente entro il termine previsto dal comma 5 dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970"*, né tantomeno può "*attribuirsi rilievo al dato per cui il dipendente, nel rendere le giustificazioni, non aveva fatto richiesta di audizione né riserva di presentare ulteriori memorie"*.

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Valenza probatoria delle buste paga e onere della prova in caso di contestazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 11277 del 27 aprile 2026

In merito alla valenza probatoria delle buste paga circa l'effettivo pagamento delle poste ivi indicate, la Cassazione conferma l'orientamento in base al quale *"ancorché sottoscritte dal lavoratore con la formula "per ricevuta", costituiscono prova solo della loro avvenuta consegna, non anche dell'effettivo pagamento della somma ivi riportata, della cui dimostrazione è onerato il datore di lavoro, attesa l'assenza di una presunzione assoluta di corrispondenza tra quanto dalle stesse risultante e la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore"* (Cfr. Cass. n. 20392/2025).

D'altro canto, *"la sottoscrizione della busta paga con la dicitura "per ricevuta-quietanza" fa gravare sul lavoratore l'onere della prova della non corrispondenza tra le annotazioni ivi riportate e la retribuzione effettivamente corrisposta; né alla suddetta dichiarazione può applicarsi il canone interpretativo di cui all'art. 1370 c.c., non potendo essere assimilata a una clausola inserita nelle condizioni generali di contratto o in moduli o formulari ex artt. 1341 e 1342 c.c."* (Cfr. Cass. n. 27749/2020 e n. 13150/2016).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Licenziamento collettivo e scelta dei lavoratori

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 11380 del 27 aprile 2026

In merito all'individuazione del perimetro aziendale interessato da procedure di riduzione collettiva di personale, la Cassazione ha ribadito che *"l'individuazione dei lavoratori da licenziare"* deve avvenire avuto riguardo al *"complesso aziendale"* nella sua interezza (cfr. Cass. n. 5373/2019) e *"non può coincidere automaticamente con quelli addetti all'unità produttiva da sopprimere, senza una ulteriore specificazione relativa alle mansioni effettivamente svolte e alla loro comparabilità con quelle dei lavoratori degli altri settori o unità dell'impresa"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 21886/2020).

Pertanto, laddove si voglia limitare la scelta del personale da licenziare ai soli addetti a un reparto o unità produttiva/operativa, il datore è tenuto a *"indicare nella comunicazione* ex *art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti di una determinata unità produttiva o settore aziendale, ma anche le ragioni per le quali gli addetti alla unità o settore soppresso o ridimensionato non possano essere utilizzati e comparati con dipendenti del restante complesso aziendale, perché, ad esempio, non svolgano mansioni fungibili con quelle di coloro che lavorano nel resto dell'azienda"* (cfr., recentemente, Cass. n. 18215/2024).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Carattere ingiurioso del licenziamento

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 11929 del 30 aprile 2026

Con la pronuncia in commento, la Cassazione ha ribadito che il carattere ingiurioso del licenziamento *"in quanto lesivo della dignità del lavoratore, legittima un autonomo risarcimento del danno - non si identifica con la sua illegittimità, bensì con le particolari forme o modalità offensive del recesso"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 22391/2023). Pertanto, la valutazione circa la sussistenza del nocumento apprezzabile in termini di risarcimento danni deve essere condotta non solo tenendo conto della gravità del comportamento, ma anche sulla base di *"elementi ulteriori e correlati alle modalità con le quali lo stesso è stato contestato od a diverse concorrenti circostanze."*.

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Utilizzo improprio dei permessi *ex* L. 104/1992

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13155 del 7 maggio 2026

Con la pronuncia in esame, la Cassazione affronta nuovamente la fattispecie dell'utilizzo improprio dei permessi ex art. art. 33, co. 3, della L. n. 104/1992, ribadendo che *"il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che non si avvalga del permesso […] in coerenza con la funzione dello stesso, ossia l'assistenza del familiare disabile, integra un abuso del diritto in quanto priva il datore di lavoro della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente, oltre ad integrare, nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale".* (cfr., fra le più recenti, Cass. nn. 6469 e 11999 del 2024).

Del resto, detta assistenza *"può essere prestata con modalità e forme diverse, anche attraverso lo svolgimento di incombenze amministrative, pratiche o di qualsiasi genere, purché nell'interesse del familiare assistito"* (cfr., sul punto, Cass. n. 23891/2018), *"senza che sia necessaria una esatta coincidenza con l'orario di lavoro al quale i permessi sopperiscono"* (cfr. Cass. n. 25290/2022).

Ciò posto, nel caso di specie è stato accertato il ricorso abusivo dei permessi in parola attesa la circostanza per cui il lavoratore impiegava nell'attività di assistenza *"solo il 17,5% del tempo di permesso richiesto (84 minuti complessivi su 480 nelle due giornate)".*

Immediatezza delle dimissioni ai fini della giusta causa

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13173 del 7 maggio 2026

In tema di dimissioni per giusta causa, la Suprema Corte è tornata a chiarire come, ai fini della configurabilità dei presupposti di cui all'art. 2119 c.c., sia necessaria l'assenza di circostanze e comportamenti che risultino intrinsecamente contraddittori rispetto all'impossibilità a proseguire, anche solo temporaneamente, il rapporto di lavoro.
Ed invero, *"la configurabilità delle dimissioni per giusta causa, pur potendo sussistere anche quando il recesso non segua immediatamente i fatti che lo giustificano e la giusta causa sia addotta solo successivamente al recesso, è tuttavia da escludere nel caso in cui il lavoratore, manifestando la volontà di dimettersi, abbia dichiarato al datore di lavoro di essere pronto a continuare l'attività per tutto o per parte del periodo di preavviso, atteso che, in tale ipotesi, è lo stesso lavoratore ad escludere, con il suo comportamento, la ravvisabilità di circostanze tali da impedire la prosecuzione anche soltanto temporanea del rapporto"* (cfr. Cass. n. 24477/2011 e, più risalente, Cass. n. 2492/1997).

In particolare, nel caso di specie il requisito dell'immediatezza non risultava configurato sia in considerazione dell'ampio intervallo di tempo intercorso tra il trasferimento e le dimissioni, sia della disponibilità manifestata dal lavoratore a prestare la propria attività lavorativa durante il periodo di preavviso.

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Quantificazione del danno da demansionamento

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13469 del 9 maggio 2026

Con riguardo alla quantificazione del danno conseguente a demansionamento, la Cassazione ha ribadito il principio di diritto secondo cui la determinazione del *quantum* deve essere *"congruente rispetto al caso oggetto di cognizione, ossia non arbitraria: ai fini della liquidazione equitativa di un danno non patrimoniale, invero, è necessario che il giudice di merito proceda, dapprima, all'individuazione di un parametro di natura quantitativa, in termini monetari, direttamente o indirettamente collegato alla natura degli interessi incisi dal fatto dannoso e, di seguito, all'adeguamento quantitativo di detto parametro monetario attraverso il riferimento a uno o più fattori oggettivi, controllabili e non manifestamente incongrui (né per eccesso, né per difetto), idonei a consentire a posteriori il controllo dell'intero percorso di specificazione dell'importo liquidato*", tra i quali: la qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, il tipo di professionalità colpita, la durata del demansionamento, l'esito finale della dequalificazione e le altre circostanze del caso concreto (cfr. Cass. n. 28429/2023 e Cass. n. 20871/2024; sui fatti oggettivi v. in particolare Cass. n. 19923/2019).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Licenziamento ritorsivo e onere della prova

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13711 dell'11 maggio 2026

In tema di licenziamento ritorsivo, la Cassazione ha, innanzitutto, richiamato il principio generale secondo cui grava sul lavoratore *"l'onere di provare l'efficacia determinativa esclusiva del motivo ritorsivo, il quale può assolverlo anche a mezzo di presunzioni"*. Nondimeno, la *"sproporzione della sanzione espulsiva rispetto alla gravità dell'addebito può avere rilievo presuntivo, tenuto conto anche della scala valoriale espressa dalla contrattazione collettiva"*, nel qual caso potrà ravvisarsi la *"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"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 17266/2024).

Secondo la Suprema Corte, dunque, *"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"* (cfr., sul punto, Cass. n. 23583/2019).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Assenza ingiustificata dal servizio e richiesta tardiva di ferie

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13724 dell'11 maggio 2026

Nel licenziamento disciplinare di un lavoratore, reo di essere incorso in almeno tre sospensioni dal servizio e dalla retribuzione nell'arco di due anni per la stessa mancanza o per mancanze similari, la Cassazione ha confermato l'equiparabilità sostanziale tra *"l'assenza ingiustificata dal servizio"* e quella supportata da una richiesta tardiva di ferie, attesa la circostanza per cui anche in tale ipotesi si tratta di *"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".*

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Attività extralavorativa durante la malattia - Licenziamento disciplinare

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 13727 dell'11 maggio 2026

La vicenda trae origine dal licenziamento disciplinare intimato a una lavoratrice, rea di aver svolto altra attività a favore di un'associazione socioculturale durante il congedo dal lavoro per malattia.

La Cassazione ha, *in primis*, ribadito che *"l'art. 5 della legge n. 604 del 1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere di prova di tutti gli elementi di fatto che integrano la fattispecie giustificativa del recesso e, dunque, di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, idonee a connotare l'illecito disciplinare contestato."* (cfr., *ex multis*, Cass. nn. 11154 e 16780 del 2025).

Sotto altro profilo, la Suprema Corte ha confermato che *"non sussiste nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia, sicché ciò non costituisce, di per sé, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera"* (cfr., in particolare, Cass. n. 13063/2022), tuttavia, simile condotta *"non è circostanza disciplinarmente irrilevante"* e può anche condurre al licenziamento *"sia nell'ipotesi in cui la diversa attività accertata sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, sia quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche della infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche solo potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore"* (cfr., di recente, Cass. n. 12152/2024).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Limiti all'esercizio del diritto di critica

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 14165 del 14 maggio 2026

Nel licenziamento disciplinare di un lavoratore, reo di aver pubblicato *post* e commenti sui *social network* diffamatori e lesivi dell'immagine e della reputazione del datore di lavoro, la Cassazione ha ribadito il principio secondo cui *"l'esercizio del diritto di critica quale libera estrinsecazione del pensiero è idoneo a scriminare l'illiceità dell'offesa, a condizione che siano rispettati i limiti della continenza verbale, della verità dei fatti attribuiti alla persona offesa e della sussistenza di un interesse pubblico alla conoscenza dei fatti oggetto della critica"* (cfr. Cass. n. 21651/2023).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Connessione tra cause e competenza territoriale

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 14214 del 14 maggio 2026

Con la pronuncia in esame, la Cassazione conferma come, nei giudizi vertenti sulla richiesta di pagamento delle spettanze retributive azionati, ex art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, nei confronti sia dell'appaltatore che del committente, sia possibile rivolgersi al tribunale ove quest'ultimo ha sede a prescindere dal luogo in cui ha avuto esecuzione la prestazione lavorativa, poiché tra la domanda proposta nei confronti del committente e quella proposta nei confronti dell'appaltatore sussiste *"una particolare connessione, che, in analogia con le ipotesi più intense di connessione ex art. 31 ss. c.p.c., consente di instaurare, anche in deroga ai fori speciali inderogabili di cui all'art. 413 c.p.c., un unico giudizio davanti al giudice territorialmente competente per l'una o l'altra delle cause connesse"* (cfr., da ultimo, Cass. 30198/2025).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Successione di licenziamenti nel tempo e autonomia degli atti risolutivi

- Cassazione Civile – Sentenza n. 16224 del 25 maggio 2026

In tema di rapporto di lavoro subordinato, la Cassazione ha ribadito il principio in base al quale *"il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest'ultimo, del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, sicché entrambi gli atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente"* (cfr. Cass. n. 2274/2024, ma anche Cass. n. 1244/2011 e Cass. n. 106/2013).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Mancato riconoscimento di spettanze accessorie e variabili da parte dell'utilizzatore e responsabilità del somministratore

- Cassazione Civile – Sentenza n. 16328 del 26 maggio 2026

La pronuncia in esame si inserisce nel solco della relazione tra somministratore e utilizzatore con riferimento al pagamento di alcuni elementi retributivi del lavoratore somministrato.

In ossequio al principio di parità di trattamento economico complessivo di cui all'art. 35, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, che impone che i premi di produzione o di risultato previsti dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore ai propri dipendenti, a parità di mansioni, spettino anche ai lavoratori somministrati, salvo che la contrattazione collettiva preveda per questi ultimi misure alternative o sostitutive che garantiscano comunque il medesimo risultato economico complessivo, la Cassazione ha sottolineato come l'inerzia dell'utilizzatrice non può far desumere l'esclusione del diritto per i lavoratori somministrati. D'altronde, *"il peso economico del debito retributivo grava interamente sul somministratore, in quanto datore di lavoro, che è parte del contratto e del rapporto di lavoro, rispetto al quale l'utilizzatore rimane terzo estraneo"*, cosicché nel momento in cui *"l'utilizzatore sia in parte inadempiente rispetto agli obblighi che gli incombono, tale inadempimento potrà semmai fondare un'eccezione di compensazione di tale credito che il somministratore potrà sollevare ed opporre pure, in ipotesi, per estinguere il credito di "rivalsa" dell'utilizzatore attinente al rapporto di lavoro"*.

Relatività del principio di immediatezza della contestazione disciplinare

- Cassazione Civile – Sentenza n. 16468 del 27 maggio 2026

Nel caso di un lavoratore sanzionato con misura conservativa per non aver effettuato turni di servizio e aver causato disagi operativi all'azienda, la Cassazione ha ribadito che *"l'immediatezza della contestazione disciplinare va intesa in senso relativo, poiché deve correlarsi con la specifica natura dell'illecito disciplinare, con l'avvenuta conoscenza dei fatti ascrivibili al lavoratore da parte del datore di lavoro, con il tempo occorrente per l'espletamento delle indagini e con la complessità o meno dell'organigramma aziendale"* (cfr. Cass. n. 30558/2022).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Generica indicazione delle mansioni e nullità del patto di prova

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 17074 del 31 maggio 2026

In tema di licenziamento per mancato superamento della prova, la Suprema Corte ha ribadito che *"la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, e che il patto di prova deve contenere, può ben essere operata anche con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria"* (cfr., da ultimo, Cass. n. 5264/2023).

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Licenziamento durante o all'esito del periodo di prova e accesso al trattamento pensionistico anticipato

- Cassazione Civile – Sentenza n. 17130 del 31 maggio 2026

  In merito all'inclusione o meno del recesso durante o all'esito del periodo di prova tra le fattispecie indicate dalla legge che danno titolo al pensionamento anticipato (lavoratori precoci), la Cassazione ha confermato che *"la possibilità per parte datoriale di recedere ad nutum dal rapporto in prova in ipotesi in cui non siano state poste in discussione la validità del patto né la legittimità del recesso non incida sulla qualificazione dello stesso come licenziamento, rilevante, quindi, quale causa dello stato di disoccupazione che è presupposto per accedere alla pensione anticipate ex art. 1, comma 199, lett. a), della legge n. 232/2006"*.

Area "Relazioni sindacali e normativa del lavoro"
Agens - Viale Pasteur n. 10 – 00144 Roma – Tel. 06.5903974
E-mail: agens@agens.it

Rapporto tra processo penale e procedimento disciplinare – Relatività del principio di immediatezza della contestazione

- Cassazione Civile – Ordinanza n. 19193 dell'11 giugno 2026

Nel licenziamento disciplinare di un lavoratore, condannato in via definitiva per condotta extralavorativa, il quale aveva lamentato la tardività della contestazione, la Cassazione ha, in primis, ribadito l'orientamento secondo cui *"il requisito di immediatezza va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore"* (cfr. Cass. n. 14726/2024).

La Suprema Corte ha, altresì, affermato che *"in tema di licenziamento disciplinare per fatti estranei al rapporto lavorativo aventi rilevanza penale, qualora la contrattazione collettiva tipizzi la condotta idonea a giustificare la sanzione espulsiva collegandola al passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna, il differimento del licenziamento a una data successiva a tale evento non si configura come rinuncia all'esercizio del potere disciplinare e non lo rende intempestivo, anche in considerazione del fatto che una condotta estranea al rapporto di lavoro non può dirsi determinante ai fini del venir meno della fiducia del datore di lavoro nel corretto espletamento della prestazione lavorativa fino a che non sia accertata con sentenza penale passata in giudicato"* (cfr. Cass. n. 6937/2018).

La Cassazione, infine, ha ricordato che *"il lasso temporale tra i fatti e la loro contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi"* (cfr., *ex multis*, Cass. n. 24100/2025) e che *"quando il fatto che dà luogo a sanzione disciplinare abbia anche rilievo penale, il principio della immediatezza della contestazione non può considerarsi violato dal datore di lavoro il quale, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiano ragionevolmente sussistenti"* (cfr. Cass. n. 5057/2016).