METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
ISSN 3103-7305
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

SEZ. II • GIURISPRUDENZA & OSSERVATORIO • LICENZIAMENTI
Anno I (Vol. 1), Fasc. 3 (2026) • Art. 4661 • pp. 1–9 • §§ 1–12

Falsa testimonianza del lavoratore e licenziamento disciplinare

English Edition Title: False Testimony by an Employee and Disciplinary Dismissal for Breach of Trust

Federico Palumbo [Co-Direttore Scientifico]
Avvocato del Foro di Roma
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/federico-palumbo/

Pubblicato il: 5 Ott 2026 • Revisione collegiale e verifica integrale fonti (Sez. II) • Testo integrale: pp. 1–9 (§§ 1–12)

ABSTRACT SCIENTIFICO
Il presente contributo analizza l'ordinanza n. 25687/2026 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione in tema di licenziamento disciplinare intimato a fronte della falsa testimonianza resa dal lavoratore in un giudizio civile contro il datore di lavoro. L'indagine esamina il rapporto tra dovere pubblicistico testimoniale e obblighi accessori di protezione e correttezza ex artt. 1175, 1375 e 2105 c.c., nonché la configurazione del licenziamento ritorsivo ex art. 1345 c.c. Si dimostra come la deposizione mendace su violazioni della sicurezza aziendale non sia scriminata dall'ambito processuale e come l'eventuale insussistenza della giusta causa non consenta di presumere automaticamente l'intento di ritorsione datoriale, gravando sul prestatore l'onere probatorio circa l'esclusività della rappresaglia.

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
F. Palumbo, Falsa testimonianza del lavoratore e licenziamento disciplinare, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 3, 5 ottobre 2026, art. 4661, pp. 1–9, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/10/05/licenziamento-disciplinare-falsa-testimonianza-lavoratore-cassazione-25687-2026/.

OSCOLA: Federico Palumbo, 'Falsa testimonianza del lavoratore e licenziamento disciplinare' (2026) 1(3) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 4661, 1–9 <https://www.metodogiuridico.it/2026/10/05/licenziamento-disciplinare-falsa-testimonianza-lavoratore-cassazione-25687-2026/> accessed 15 November 2026.

Record OAI-PMH:	`oai:metodogiuridico.it:post/4661 (OpenAIRE / DOAJ / BASE)`
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/10/05/licenziamento-disciplinare-falsa-testimonianza-lavoratore-cassazione-25687-2026/
AEA JEL Codes:	K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); K41 (Processo, contenzioso e tutela giurisdizionale)
EuroVoc (UE):	MT 4426 rapporti di lavoro e diritto del lavoro • licenziamento [1646]; diritto del lavoro [557]
ECLI Pronunce:	`ECLI:IT:CASS:2026:25687CIV` • `ECLI:IT:CASS:2023:30866CIV` • `ECLI:IT:CASS:2024:13669CIV`

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Federico Palumbo. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Falsa testimonianza del lavoratore e licenziamento disciplinare

La testimonianza non gode di immunità disciplinare e l'insussistenza dell'addebito non genera una presunzione automatica di ritorsione ex art. 1345 c.c.

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di Lavoro 5 Ottobre 2026 Lettura 8 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 5 Ottobre 2026: La Sezione Lavoro della Cassazione precisa il perimetro disciplinare della deposizione giudiziale, negando la sussistenza di immunità processuali per accuse mendaci e confermando il rigido onere probatorio gravante sul lavoratore per la declaratoria di licenziamento ritorsivo.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo analizza l'ordinanza n. 25687/2026 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione in tema di licenziamento disciplinare intimato a fronte della falsa testimonianza resa dal lavoratore in un giudizio civile contro il datore di lavoro. L'indagine esamina il rapporto tra dovere pubblicistico testimoniale e obblighi accessori di protezione e correttezza ex artt. 1175, 1375 e 2105 c.c., nonché la configurazione del licenziamento ritorsivo ex art. 1345 c.c. Si dimostra come la deposizione mendace su violazioni della sicurezza aziendale non sia scriminata dall'ambito processuale e come l'eventuale insussistenza della giusta causa non consenta di presumere automaticamente l'intento di ritorsione datoriale, gravando sul prestatore l'onere probatorio circa l'esclusività della rappresaglia.

Abstract (English)

This article analyzes order no. 25687/2026 of the Labour Chamber of the Supreme Court of Cassation concerning disciplinary dismissal following false testimony given by an employee in civil proceedings against the employer. The study investigates the interplay between the civic duty to testify and contractual obligations of good faith, fair dealing, and loyalty under Articles 1175, 1375, and 2105 of the Civil Code, as well as the parameters of retaliatory dismissal under Article 1345 of the Civil Code. It demonstrates that mendacious statements regarding workplace safety violations are not protected by procedural immunity and that the potential lack of just cause does not

automatically establish retaliatory intent, leaving the burden of proving the exclusivity of the employer's retaliation entirely upon the employee.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

La deposizione testimoniale resa dal lavoratore subordinato nell'ambito di un procedimento civile, pur integrando adempimento di una funzione processuale di natura pubblicistica ex artt. 244 e ss. c.p.c. e art. 372 c.p., non costituisce area franca sottratta agli obblighi di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., né al dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. Pertanto, l'affermazione verbalizzata che risulti consapevolmente o colpevolmente non veritiera e oggettivamente lesiva della reputazione e dell'onore del datore di lavoro — segnatamente qualora addebiti l'omessa osservanza dei protocolli di sicurezza — è astrattamente idonea a vulnerare irrimediabilmente il vincolo fiduciario e a integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento ex art. 2119 c.c., senza che il limitato ambito di conoscibilità processuale possa escluderne a priori l'illiceità. Ne consegue che l'eventuale accertamento dell'insussistenza o della modesta gravità della condotta non comporta automaticamente la declaratoria di nullità del recesso per motivo illecito determinante ex artt. 1345 e 1418 c.c., permanendo a carico del dipendente l'onere di provare la natura esclusivamente ritorsiva della determinazione datoriale.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Nessuna immunità per il testimone mendace:** Il dovere civico e pubblicistico di deporre non autorizza dichiarazioni distorte o prive di riscontro oggettivo ai danni dell'impresa.
- **Tutela della reputazione aziendale sulla sicurezza:** L'accusa infondata di impedire la compilazione di check-list di prevenzione infortuni presenta intrinseca lesività dell'immagine datoriale.
- **Conoscibilità processuale e discredito:** Il fatto che le affermazioni siano rese in un'aula di giustizia non esclude la loro idoneità diffamatoria verso le parti costituite e il personale coinvolto.
- **Divieto di automatismo ritorsivo:** La declaratoria di nullità ex art. 1345 c.c. esige la prova stringente dell'intento punitivo come causa esclusiva del licenziamento; l'insussistenza dell'addebito non equivale ipso iure a ritorsione.

- **Proporzionalità e tipizzazione CCNL:** La valutazione della gravità deve considerare la discrepanza tra verità e asserzione, verificando se il contratto collettivo applichi sanzioni conservative.

Il confine tra l'adempimento di un dovere processuale e la violazione dei doveri contrattuali di fedeltà e correttezza rappresenta uno dei terreni più complessi e dibattuti della moderna dottrina lavoristica. La questione assume una peculiare asprezza allorquando la **falsa testimonianza del lavoratore** finisca per investire le condizioni di sicurezza e di tutela della salute vigenti nello stabilimento aziendale. In tale ipotesi, si fronteggiano l'irrinunciabile obbligo pubblicistico di dire la verità dinanzi al giudice civile ex art. 244 c.p.c. e art. 372 c.p. e gli obblighi accessori di protezione e diligenza gravanti sul prestatore di lavoro ex artt. 1175, 1375 e 2105 c.c., la cui lesione può riverberarsi fatalmente sul rapporto di fiducia che sorregge l'organizzazione produttiva. La Suprema Corte di Cassazione Civile, con l'ordinanza 22 settembre 2026, n. 25687, è intervenuta a chiarire che la deposizione in giudizio non gode di una presunzione assoluta di immunità disciplinare e che la sproporzione della sanzione non dimostra automaticamente la natura ritorsiva del licenziamento.

01. Il fatto controverso e l'ordinanza n. 25687/2026: la deposizione sulla sicurezza aziendale

1.1 — La testimonianza in causa civile e la contestazione disciplinare datoriale

La vicenda all'origine dell'intervento nomofilattico della **Corte di Cassazione Civile** trae alimento dal recesso per **giusta causa** intimato da una primaria compagine industriale nei confronti di una propria dipendente. Nel corso di un giudizio civile promosso dalla sorella contro la medesima società, la lavoratrice era stata escussa quale **testimone** e aveva dichiarato, sotto vincolo di giuramento, che l'azienda impediva sistematicamente al personale la compilazione delle prescritte **schede di controllo** (le cosiddette *check-list* di malfunzionamento) al deliberato fine di occultare le carenze manutentive ed eludere l'emersione di criticità riguardanti la **salute e**

sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale affermazione aveva indotto la datrice di lavoro ad attivare il procedimento disciplinare ex art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, culminato nella massima sanzione espulsiva per avere la prestatrice diffuso accuse palesemente false e altamente lesive del **patrimonio reputazionale** dell'ente.

Impugnato il licenziamento, il **Tribunale di Velletri**, decidendo senza procedere ad alcuna istruttoria, accoglieva il ricorso della dipendente dichiarando la **nullità del recesso** in quanto viziato da **motivo illecito determinante** ex artt. 1345 e 1418 c.c., ravvisando nella sanzione una mera **ritorsione datoriale** a fronte di una condotta priva di disvalore; per l'effetto, il giudice ordinava la **tutela reintegratoria piena** con indennizzo risarcitorio ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300. La Corte d'Appello di Roma confermava integralmente tale pronuncia, assumendo che la deposizione testimoniale fosse per sua natura inidonea a recare **pregiudizio all'immagine aziendale**, giacché destinata a rimanere confinata nel ristretto ambito dei soggetti partecipanti al processo, e che l'adempimento dell'obbligo civico di testimoniare escludesse a monte la configurabilità di un illecito contrattuale.

Investita del ricorso aziendale, la **Suprema Corte di Cassazione Civile**, con l'ordinanza 22 settembre 2026, n. 25687 [1], ha sovvertito la linea esegetica della magistratura di merito. I giudici di piazza Cavour hanno censurato la sentenza capitolina per non avere svolto alcun effettivo vaglio sull'intrinseca **falsità dell'addebito** e per avere costruito una presunzione insostenibile di immunità processuale. Secondo il collegio di legittimità, imputare a un'impresa la compressione dolosa delle procedure di prevenzione infortuni non solo travalica l'adempimento doveroso dell'incarico testimoniale, ma possiede una carica distruttiva della **fiducia contrattuale** tale da esigere un puntuale accertamento fattuale, respingendo l'idea che la limitata pubblicità del verbale d'udienza neutralizzi la gravità della colpa o la lesione dell'onore.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

02. Doveri di protezione e funzione processuale: la testimonianza non è immune da rilievo disciplinare

2.1 — La dialettica tra dovere civico di verità e obblighi contrattuali di fedeltà

Il fulcro teorico dell'ordinanza n. 25687/2026 risiede nella netta demarcazione tra la libertà di manifestazione del pensiero e l'adempimento della funzione testimoniale. Se la libertà sindacale e di critica trova solenne riconoscimento nell'art. 21 della Costituzione e nell'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la deposizione in giudizio si colloca in un alveo differente: essa costituisce l'esercizio di una **funzione pubblicistica doverosa** ex artt. 244 e seguenti del codice di procedura civile, presidiata dalla sanzione penale di cui all'art. 372 del codice penale. Il teste non sceglie tempi, modi né interlocutori, ed è vincolato all'obbligo inderogabile di riferire i fatti a sua conoscenza. Nondimeno, la natura pubblicistica dell'incombente non si traduce in un'immunità sostanziale rispetto ai doveri di **correttezza e buona fede** ex artt. 1175 e 1375 c.c., né rispetto all'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c.

La Suprema Corte ribadisce che il dipendente non può in alcun caso subire conseguenze pregiudizievoli per avere riferito una versione sfavorevole all'azienda, né per meri profili di incertezza, ambiguità o inesattezza incolpevole. Tuttavia, il canone della **continenza sostanziale** — mutuato dall'elaborazione in materia di diritto di critica e cronaca — impone che i fatti narrati corrispondano al vero, quantomeno secondo un prudente e ragionevole apprezzamento soggettivo. Quando l'affermazione verbalizzata travalica nell'attribuzione cosciente o gravemente colposa di fatti del tutto privi di base storica, si realizza una violazione degli obblighi accessori di protezione idonea a compromettere l'**affidamento del datore di lavoro** sulla futura puntualità dell'adempimento.

La **falsa testimonianza del lavoratore** non trova copertura nella libertà di critica sindacale, saldandosi coerentemente con i principi affermati in tema di esercizio abusivo delle facoltà processuali. La giurisprudenza di legittimità ha da tempo chiarito che il ricorso ai pubblici poteri o la denuncia penale non scrimina l'illecito disciplinare qualora il lavoratore agisca con intento puramente emulativo o strumentale, veicolando circostanze consapevolmente infondate volte a

danneggiare l'immagine aziendale (Cassazione Civile, ordinanza 6 novembre 2023, n. 30866 [2]). Parimenti, in tema di sicurezza e protocolli sanitari, l'attribuzione pubblica al datore di condotte omissive o illecite risultate prive di veridicità oggettiva viola irrimediabilmente il vincolo di fiducia, non potendo la tutela dell'incolumità fungere da pretesto per condotte denigratorie (Cassazione Civile, ordinanza 16 maggio 2024, n. 13669 [3]). La testimonianza in causa, pertanto, non sterilizza la **lesione fiduciaria** allorché si converta in uno strumento di delegittimazione dell'organizzazione produttiva.

03. Licenziamento ritorsivo e motivo illecito: il superamento degli automatismi presuntivi

3.1 — L'onere della prova e l'efficacia determinativa esclusiva ex art. 1345 c.c.

Il secondo profilo cardine scrutinato dal collegio di legittimità attiene alla configurazione del **licenziamento ritorsivo**. Secondo il costante orientamento nomofilattico, il recesso per rappresaglia costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento lecito del prestatore di lavoro, riconducibile alla figura dell'atto negoziale nullo per **motivo illecito determinante** ai sensi dell'art. 1345 del codice civile, richiamato per gli atti unilaterali dall'art. 1324 c.c. e presidiato dalla tutela reintegratoria piena prevista dall'art. 18, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300. Tuttavia, l'accertamento della nullità presuppone che l'intento vendicativo abbia spiegato **efficacia determinativa esclusiva**, non essendo consentito al decidente sovrapporre un giudizio di mera comparazione tra finalità ritorsive e ragioni disciplinari obiettivamente sussistenti.

Ove sia dedotta la **falsa testimonianza del lavoratore**, la pronuncia in rassegna stigmatizza la tendenza delle corti territoriali a far discendere la natura ritorsiva in via puramente automatica dalla carenza di gravità o dall'infondatezza dell'addebito contestato. La Suprema Corte evidenzia come l'onere probatorio incomba per intero sul lavoratore: sebbene la prova possa essere fornita mediante **presunzioni gravi, precise e concordanti**, la sproporzione della sanzione espulsiva non degrada ipso facto l'atto a ritorsione, occorrendo dimostrare che la motivazione addotta dalla

parte datoriale fosse puramente **apparente o pretestuosa**, ossia un mero schermo fraudolento preordinato a celare l'intento punitivo per l'avvenuta testimonianza.

La necessità di mantenere nettamente distinti i piani della valutazione della giusta causa e della sussistenza dell'illecito motivo trova riscontro sistematico nel quadro dei doveri contrattuali. Come chiarito dalla Corte in tema di infedeltà e concorrenza sleale del dipendente, l'inadempimento delle obbligazioni accessorie di fedeltà e protezione ex art. 2105 c.c. produce conseguenze autonome sul piano risarcitorio e disciplinare, impedendo ogni indistinta compensazione logica tra ragioni di recesso e pretese difensive del lavoratore (Cassazione Civile, ordinanza 27 agosto 2025, n. 24011 [4]). Laddove sussista una fattispecie disciplinare astrattamente apprezzabile, la ritorsione non può essere proclamata senza un rigoroso riscontro della sua esclusività causale.

04. Tipizzazione collettiva e proporzionalità: il confronto con i precedenti di legittimità

4.1 — La sussunzione della condotta nelle clausole del CCNL e la graduazione sanzionatoria

L'affermazione dell'astratta rilevanza disciplinare della deposizione giudiziale non esaurisce l'indagine giudiziale, dovendo necessariamente confrontarsi con il **principio di proporzionalità** codificato dall'art. 2106 del codice civile e con la scala sanzionatoria predisposta dall'autonomia collettiva. L'ordinanza n. 25687/2026 chiarisce espressamente che l'idoneità lesiva della testimonianza mendace non comporta in modo indefettibile la legittimità della massima misura espulsiva: l'interprete è tenuto a concretizzare la clausola generale della **giusta causa ex art. 2119 c.c.** valutando l'intensità dell'elemento psicologico, il contesto temporale e la reale entità del vulnus arrecato all'organizzazione aziendale.

In questo solco interpretativo si inserisce la fondamentale statuizione resa in una controversia avente a oggetto la divergenza tra dichiarazioni rese ad organi ispettivi interni e successiva testimonianza resa dinanzi al magistrato. La Suprema Corte ha sancito che, laddove la **contrattazione collettiva di settore** preveda per la medesima infrazione l'applicazione di

sanzioni di natura conservativa e riservi il recesso in tronco unicamente alle fattispecie di **maggiore gravità**, il giudice di merito ha l'obbligo inderogabile di accertare la sussumibilità del fatto concreto nelle previsioni conservative, pena la nullità della decisione per violazione delle norme contrattuali collettive ed ermeneutiche (Cassazione Civile, ordinanza 21 luglio 2025, n. 20341 [5]).

Ne deriva un quadro operativo di marcata responsabilizzazione per la gestione del contenzioso giuslavoristico. Da un lato, il datore di lavoro non può più vedersi opporre una pregiudiziale immunità processuale del dipendente che deponga il falso contro l'azienda; dall'altro, la reazione disciplinare non può prescindere da un rigoroso **accertamento del dolo o della colpa grave** e dalla verifica della tipizzazione del codice disciplinare. La **falsa testimonianza del lavoratore** integra una gravissima violazione contrattuale solo qualora sia sorretta dalla consapevolezza dell'infondatezza e investa elementi determinanti della sicurezza o della lealtà aziendale, mentre ogni modesta discrasia mnemonica o percettiva deve trovare adeguato contenimento nelle misure conservative previste dal contratto applicato.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 2 e 21

Legge 20 maggio 1970, n. 300, artt. 1, 7 e 18 (Statuto dei Lavoratori)

Codice Civile, artt. 1175, 1324, 1345, 1375, 1418, 2105, 2106, 2119

Codice di Procedura Civile, artt. 244 ss., 360, 380-bis1

Codice Penale, art. 372

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, ordinanza 22 settembre 2026, n. 25687** — Statuisce che la deposizione testimoniale del lavoratore non gode di immunità disciplinare ove risulti non veritiera e lesiva dell'onore e della reputazione aziendale, e sancisce che

l'accertamento dell'insussistenza dell'addebito non genera automaticamente la nullità per licenziamento ritorsivo ex art. 1345 c.c. Esito: cassa con rinvio. Punto: 4.

2. **Cassazione Civile, ordinanza 6 novembre 2023, n. 30866** — Afferma che l'esercizio strumentale del potere di denuncia penale, attuato nella consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito o con alterazione dei dati contabili a scopo emulativo, viola gli artt. 2105, 1175 e 1375 c.c. e integra giusta causa di licenziamento. Esito: rigetta. Punto: 7.

3. **Cassazione Civile, ordinanza 16 maggio 2024, n. 13669** — Ribadisce i limiti di pertinenza, continenza formale e continenza sostanziale del diritto di critica, rilevando che la diffusione di accuse non veritiere in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro lede irreparabilmente il vincolo fiduciario datoriale. Esito: rigetta. Punto: 97.

4. **Cassazione Civile, ordinanza 27 agosto 2025, n. 24011** — Riconosce la separazione e compatibilità logico-giuridica tra doveri di fedeltà del dipendente ex art. 2105 c.c. e cause di cessazione del rapporto, escludendo ogni sovrapposizione automatica tra reciproci inadempimenti contrattuali. Esito: rigetta in parte e inammissibile in parte. Punto: 286.

5. **Cassazione Civile, ordinanza 21 luglio 2025, n. 20341** — Impone al giudice di merito l'obbligo di verificare se la discrepanza dichiarativa del lavoratore sia sussumibile nelle previsioni conservative del contratto collettivo applicato, dovendo motivare specificamente i requisiti della maggiore gravità per legittimare la sanzione espulsiva. Esito: accoglie in parte e inammissibile in parte (cassa con rinvio). Punto: 15.

Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.