



Sproporzione del licenziamento: solo tutela indennitaria

La sproporzione della sanzione esclude la reintegrazione in assenza di espressa tipizzazione conservativa nel CCNL: l'ordinanza della Cassazione n. 14459/2026

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di Lavoro 15 Settembre 2026 Lettura 14 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 15 settembre 2026: La Suprema Corte ribadisce che la contrattazione collettiva non vincola il giudice sul giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva ex art. 2106 c.c., ma la deroga al regime indennitario forte ex art. 18 co. 5 postula l'espressa previsione pattizia di una sanzione conservativa.

Abstract (Italiano)

La pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 15 maggio 2026, n. 14459 interviene sul delicato equilibrio tra le tipizzazioni contrattuali collettive della giusta causa e la selezione del regime sanzionatorio ex [art. 18 della legge n. 300 del 1970](#). L'ordinanza ribadisce che le clausole del contratto collettivo che esemplificano o elencano fattispecie di recesso in tronco non hanno efficacia vincolante per il giudice di merito, al quale compete sempre il vaglio in concreto della proporzionalità tra l'addebito contestato e la misura espulsiva adottata dal datore di lavoro. Tuttavia, l'accertata **sproporzione del licenziamento disciplinare** a fronte di una condotta materiale accertata ma non espressamente punita dalla contrattazione collettiva con sanzione conservativa non consente l'accesso alla tutela reintegratoria attenuata di cui al comma 4, ricadendo fisiologicamente nella tutela indennitaria forte disciplinata dall'art. 18, comma 5. Il contributo esamina il perimetro del sindacato giudiziale e i vincoli normativi che regolano il rimedio risarcitorio.

Abstract (English)

Supreme Court of Cassation, Labour Section, Order 15 May 2026, No. 14459 addresses the delicate interplay between collective agreement typifications of just cause and the selection of remedies under Article 18 of Law No. 300/1970. The ruling reaffirms that collective agreement clauses illustrating dismissal grounds are not binding on trial judges, who retain the duty to examine



in concreto the proportionality between the charged misconduct and the dismissal. However, where a disciplinary dismissal is deemed disproportionate for conduct that occurred but is not expressly punished by the collective agreement with a conservative sanction, attenuated reinstatement under paragraph 4 remains unavailable, leading exclusively to strong compensatory protection under Article 18, paragraph 5. This article explores judicial review boundaries and statutory limits governing compensatory relief.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Non vincolatività delle clausole collettive:** Le tipizzazioni contrattuali di giusta causa hanno valore puramente esemplificativo e non sottraggono al giudice il sindacato in concreto sulla proporzionalità ex [art. 2106 c.c.](#)
- **Regime indennitario per sproporzione:** La sproporzione del licenziamento disciplinare rispetto a un fatto materiale accertato comporta la risoluzione del rapporto con tutela risarcitoria forte tra dodici e ventiquattro mensilità ex [art. 18, comma 5, Stat. lav.](#)
- **Requisiti tassativi della reintegrazione:** La tutela reintegratoria attenuata del comma 4 è circoscritta all'insussistenza del fatto o alla sussunzione in fattispecie contrattuali punite con sanzione conservativa.
- **Rilevanza delle circostanze fattuali:** Provocazione subita, assenza di lesioni fisiche e anzianità ventennale senza precedenti escludono la giusta causa ma non ampliano la tutela reale in assenza di tipizzazione conservativa.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento disciplinare per giusta causa, le clausole del contratto collettivo che tipizzano comportamenti costituenti giusta causa di recesso non sono vincolanti per il giudice di merito, tenuto a verificare in concreto la proporzionalità tra addebito e recesso alla luce dei profili oggettivi e soggettivi della condotta. Il riscontro della sproporzione della sanzione espulsiva rispetto a un fatto materiale sussistente determina l'applicazione della tutela indennitaria onnicomprensiva di cui all'art. 18, comma 5, della legge n. 300 del 1970, restando preclusa la tutela reintegratoria di cui al comma 4 qualora la condotta non sia riconducibile a una specifica previsione negoziale punita con sanzione conservativa.

01. Introduzione: la pronuncia di Cassazione civile, Sez. Lavoro, ord. 15 maggio 2026, n. 14459

Con l'ordinanza 15 maggio 2026, n. 14459, la **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione** torna a perimetrare le ricadute rimediale della **sproporzione del licenziamento disciplinare** all'interno della complessa architettura delineata dall'[art. 18 della legge n. 300 del 1970](#), come novellato dalla **legge n. 92 del 2012**^[1]. L'arresto nomofilattico affronta il nodo del **rapporto tra autonomia collettiva** e il potere giurisdizionale di qualificazione della condotta. Al centro della pronuncia si colloca la frizione tra le declaratorie contrattuali che tipizzano le infrazioni sanzionabili con il **recesso per giusta causa** e il potere-dovere del giudice di merito di verificare in concreto la **gravità dell'inadempimento** del lavoratore alla stregua delle clausole generali di cui all'[art. 2106 c.c.](#) e all'[art. 2119 c.c.](#)

La vicenda trae origine da un **alterco verbale sfociato in vie di fatto** tra un addetto alle casse automatiche e un cliente all'interno di un ipermercato. La Suprema Corte sancisce un principio cardine nella sistematica del recesso: la **tipizzazione contrattuale della giusta causa** non vincola il magistrato, il quale conserva intatta la potestà di accertare la **sproporzione della misura espulsiva** rispetto alla reale entità del fatto materiale addebitato. Nondimeno, l'accertata illegittimità del recesso per difetto di proporzionalità non comporta automaticamente il **ripristino del rapporto di lavoro**. Qualora il fatto storico sussista e la contrattazione collettiva non preveda specificamente per quell'infrazione una **misura conservativa tipica**, opera inderogabilmente la **tutela indennitaria forte** disciplinata dall'art. 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori, precludendo l'accesso alla reintegrazione attenuata.

1.1 — Il diverbio sul luogo di lavoro e il perimetro dell'art. 226 CCNL DMO

I tratti storici della vicenda offrono una chiara rappresentazione delle dinamiche del contenzioso disciplinare nel settore del commercio su larga scala. Il lavoratore, assunto nel 2006 da Esselunga S.p.A. e contraddistinto da una **anzianità di servizio quasi ventennale** del tutto immune da precedenti disciplinari, prestava servizio quale operatore di cassa presso le postazioni adibite al **pagamento rapido self-check**. Durante il turno lavorativo, il dipendente intimava a un cliente di regolarizzare il corrispettivo dovuto, agendo nell'esercizio delle proprie attribuzioni a **presidio dell'integrità patrimoniale aziendale**. Da tale richiesta scaturiva un'immediata **reazione ingiuriosa e minacciosa** da parte dell'avventore, la quale degenerava rapidamente all'esterno dei varchi di controllo.

La provocazione verbale subita determinava la reazione del dipendente, il quale travalicava i doveri di contegno venendo alle **vie di fatto** mediante una **colluttazione fisica di brevissima durata**. L'istruttoria testimoniale consentiva di chiarire che lo scontro non aveva provocato lesioni personali refertate né interruzioni rilevanti dell'attività di vendita, essendosi esaurito in pochi istanti senza danni materiali alle strutture del **compendio commerciale**. Ciononostante, la società datrice di lavoro intimava con raccomandata del 20 giugno 2023 il **licenziamento disciplinare in tronco**, invocando l'art. 226, comma 3, del **CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)**, il quale include formalmente tra le fattispecie di giusta causa il diverbio litigioso seguito da vie di fatto sul luogo di lavoro.

L'impostazione accusatoria della compagine datoriale riposava su un **automatismo espulsivo**: la corrispondenza materiale tra la condotta ascritta e l'elencazione dell'art. 226 CCNL avrebbe dovuto precludere qualsivoglia **apprezzamento discrezionale sulla proporzionalità** della sanzione. La società riteneva che l'inserimento dell'alterco tra le **ipotesi negoziali di recesso immediato** consumasse integralmente la valutazione giurisprudenziale, qualificando la **lesione del vincolo fiduciario** come insanabile *ipso iure*. Tale prospettazione finiva tuttavia per trascurare l'origine difensiva dell'intervento del lavoratore e la peculiare **attenuazione dell'elemento soggettivo** scaturita dalla grave provocazione ricevuta durante il servizio.

1.2 — Dalla declaratoria di sproporzione alla quantificazione risarcitoria nel doppio grado di merito

Il contenzioso giudiziale instaurato dal prestatore registrava esiti diametralmente opposti nei due gradi del giudizio di merito. Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, respingeva integralmente l'impugnativa del lavoratore, ritenendo la condotta accertata pienamente idonea a giustificare l'**espulsione immediata dal servizio** e condannando il ricorrente alla rifusione delle spese processuali. Di segno radicalmente diverso si rivelava la pronuncia della **Corte d'Appello di Milano**, la quale, in parziale riforma della decisione di prime cure, ravvisava una manifesta **sproporzione sanzionatoria** tra l'episodio contestato e la massima misura disciplinare.

La Corte territoriale evidenziava che l'alterco, sebbene deprecabile, risultava circoscritto a pochi attimi, si era svolto senza causare traumi all'avventore ed era stato innescato dal legittimo tentativo del dipendente di impedire l'asportazione non pagata di merci. Valutando il **comportamento complessivo del dipendente** e l'assoluta assenza di precedenti nel corso di **diciassette anni di anzianità ininterrotta**, il collegio del reclamo escludeva la sussistenza della giusta causa, dichiarando conseguentemente risolto il rapporto di lavoro con decorrenza dalla data del recesso e condannando

la società al pagamento di una **indennità risarcitoria pari a 18 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 18, comma 5, Stat. lav.^[2]

Avverso tale decisione proponevano ricorso per cassazione entrambe le parti: la datrice di lavoro censurava la **disapplicazione della tipizzazione contrattuale** di giusta causa e la mancata considerazione della lesione dell'immagine aziendale, mentre il lavoratore deduceva l'erroneità del diniego della **tutela reintegratoria ex art. 18, comma 4**. Il dipendente sosteneva che il disconoscimento della giusta causa per difetto di proporzionalità dovesse equipararsi all'**insussistenza giuridica dell'addebito**, aprendo la strada alla reintegrazione nel posto di lavoro. La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 14459/2026 in commento, ha respinto entrambi i ricorsi, cristallizzando l'**autonomia del sindacato giudiziale** e confermando la rigida separazione tra i rimedi dell'art. 18.

02. L'autonomia del sindacato giudiziale di proporzionalità rispetto alle clausole del CCNL

L'asse portante dell'ordinanza n. 14459/2026 risiede nella riaffermazione della **natura non vincolante delle clausole collettive** in punto di qualificazione della giusta causa di licenziamento. La contrattazione collettiva, pur costituendo un **parametro di orientamento privilegiato** per l'individuazione dei valori condivisi nella comunità aziendale, non può spogliarsi della sua natura pattizia né surrogarsi alla **nozione legale inderogabile** di cui all'[art. 2119 c.c.](#) Tale precetto assume la natura di **clausola generale a contenuto elastico**, la cui interpretazione e applicazione pratica competono in via esclusiva all'autorità giudiziaria nell'esercizio della funzione giurisdizionale^[3].

Il sindacato demandato al giudice ordinario postula una verifica biunivoca che investe tanto la **gravità oggettiva dell'infrazione** quanto i profili soggettivi della colpevolezza e dell'intensità del dolo o della colpa. L'indagine giuslavoristica non può arrestarsi alla mera constatazione che un determinato comportamento materiale coincida letteralmente con la descrizione formulata dalle **organizzazioni sindacali e datoriali** all'interno del codice disciplinare negoziale. Al contrario, il magistrato ha il preciso dovere di accertare se quella specifica condotta, considerata in tutte le sue peculiarità contingenti, sia effettivamente idonea a determinare un'irrimediabile **frattura del vincolo fiduciario**, tale da non consentire la provvisoria prosecuzione del rapporto contrattuale nemmeno durante il **periodo di preavviso contrattuale**.



Le declaratorie pattizie della giusta causa non vincolano il sindacato del giudice ordinario: la proporzionalità della sanzione disciplinare resta una valutazione rimessa in concreto alla discrezionalità tecnica del merito.



In questa prospettiva, la Corte di Cassazione valorizza il **principio di proporzionalità codificato** dall'[art. 2106 c.c.](#) quale criterio informatore inderogabile dell'intero **potere punitivo datoriale**. Ne discende che l'elencazione contenuta nell'art. 226 CCNL DMO possiede un'efficacia meramente indicativa ed esemplificativa, suscettibile di essere disattesa ogni qualvolta l'episodio contestato risulti privo di quell'intensità lesiva richiesta dallo **statuto protettivo del lavoratore**. Come costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, il vaglio di congruità della reazione espulsiva costituisce un **apprezzamento di fatto riservato al merito**, non censurabile in sede nomofilattica se sorretto da una **motivazione logica e coerente**, esente da vizi intrinseci e conforme ai canoni legali di ermeneutica contrattuale^[4].

Nel respingere le doglianze della compagine aziendale, i giudici di legittimità hanno sottolineato come la valutazione dei magistrati d'appello abbia correttamente soppesato elementi circostanziali decisivi: la **brevità dello scontro fisico**, l'assenza di lesioni personali a danno dell'avventore, la prevedibilità dell'episodio già segnalata tempestivamente ai preposti aziendali e la **condotta operosa del lavoratore** a tutela del patrimonio sociale. La pronuncia si inserisce armoniosamente nell'evoluzione dogmatica riguardante il [sindacato giudiziale e riparto dell'onere probatorio nel licenziamento disciplinare](#), confermando che l'assenza di proporzione dissolve la giusta causa senza che l'**autonomia privata collettiva** possa comprimere il perimetro di tutela delineato dall'ordinamento.

03. Il discrimine strutturale tra tutela indennitaria forte e reintegrazione attenuata

L'aspetto maggiormente qualificante dell'ordinanza n. 14459/2026 investe il rigetto del ricorso incidentale promosso dal dipendente, incentrato sulla pretesa operatività della **tutela reintegratoria attenuata** di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970. La pronuncia traccia un discrimine

netto tra il **vizio di sproporzione sanzionatoria** che inficia l'atto espulsivo e il **catalogo dei rimedi azionabili** dal prestatore, affrontando i nodi dogmatici derivanti dalla riscrittura dell'apparato sanzionatorio operata dalla **riforma Fornero del 2012**.

3.1 — L'alveo delle altre ipotesi ex art. 18 comma 5 Stat. lav. quale regime generale della sproporzione

La lettera dell'[art. 18, comma 5, Stat. lav.](#) stabilisce che il giudice dichiara **risolto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità risarcitoria onnicomprensiva** compresa tra dodici e ventiquattro mensilità nelle «*altre ipotesi*» in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa. Tale formulazione compendia la **regola generale di chiusura** applicabile a tutte le patologie del recesso disciplinare che non integrano i presupposti speciali e tassativi previsti dal precedente quarto comma^[5].

L'accertamento della **manifesta sproporzione della sanzione espulsiva** rispetto a un addebito disciplinare storicamente verificatosi costituisce l'archetipo dell'**assenza di giusta causa** riconducibile al quinto comma. In tale eventualità, la condotta contestata non è inesistente né estranea alla sfera materiale del lavoratore, ma risulta unicamente inidonea a legittimare la misura espulsiva. Come esaminato nell'approfondimento sulle [previsioni della contrattazione collettiva sulle sanzioni conservative e tutela reintegratoria](#), l'ordinamento privilegia la **monetizzazione del pregiudizio subito**, decretando la **risoluzione definitiva del rapporto** a fronte di una compensazione economica congrua.

La liquidazione di **diciotto mensilità risarcitorie** riconosciuta dalla Corte territoriale, confermata dalla Suprema Corte, si colloca ampiamente al di sopra della misura mediana ed esprime un rigoroso bilanciamento dei parametri legali. L'autorità giudiziaria ha debitamente valorizzato la considerevole **anzianità lavorativa maturata dal 2006**, le consistenti dimensioni occupazionali dell'impresa e l'assoluta **mancaza di pregiudizio patrimoniale** scaturito dall'episodio, parametrando il ristoro economico all'effettiva gravità del recesso datoriale.

3.2 — Il ruolo dell'autonomia collettiva: sanzioni conservative tipiche e clausole generali elastiche

La **reintegrazione nel posto di lavoro** disciplinata dal quarto comma dell'art. 18 costituisce un rimedio a **carattere eccezionale e derogatorio**, attivabile in due sole circostanze tassative:

l'**insussistenza del fatto materiale** contestato e l'ipotesi in cui la condotta rientri tra le fattispecie per le quali i contratti collettivi prevedono espressamente una **misura disciplinare conservativa**. La conformità costituzionale di tale assetto binario è stata suggellata dalla Consulta, la quale ha ribadito che la limitazione della **tutela reale differenziata** alle sole ipotesi contrattualmente tipizzate costituisce una scelta discrezionale del legislatore non irragionevole, volta a valorizzare il **ruolo ordinante della contrattazione collettiva**^[6].

Nel settore del terziario e della grande distribuzione, la giurisprudenza ha chiarito che l'accesso alla reintegra postula un riscontro preciso nel **codice disciplinare applicabile**. Quando il contratto collettivo punisce con sanzioni conservative lievi infrazioni contrassegnate da negligenza o imprudenza, il giudice di merito è tenuto a verificare se il comportamento addebitato possa essere ricondotto in tali **previsioni negoziali elastiche**^[7]. Tuttavia, nel caso sottoposto all'ordinanza n. 14459/2026, l'art. 226 CCNL DMO contemplava la rissa e le vie di fatto esclusivamente tra le **ipotesi espulsive di recesso in tronco**, senza prevedere alcuna collocazione parallela della medesima condotta nel catalogo della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione**.

L'assenza di una **tipizzazione conservativa espressa** o desumibile dalle clausole di gravità minore ha impedito la sussunzione dell'illecito nell'alveo protettivo del quarto comma. Il **diritto vivente nomofilattico** formatosi in seno alla giurisprudenza di legittimità impedisce al magistrato di creare per via analogica o equitativa sanzioni conservative non contemplate dalle parti sociali, preservando la **certezza del sistema sanzionatorio convenzionale**^[8].

3.3 — L'onere di sussunzione e il confine tra apprezzamento equitativo e diritto vivente nomofilattico

L'ordinanza n. 14459/2026 consolida l'indirizzo nomofilattico in tema di **confini tra sussunzione interpretativa** e sindacato di proporzionalità. L'onere sussuntivo rimesso al giudice consiste nell'identificare se la fattispecie concreta presenti una **corrispondenza ontologica e tipologica** con le condotte descritte dalla contrattazione collettiva. Laddove le parti sociali abbiano omesso di disciplinare conservative sfumature di condotte violente, la mera constatazione che l'alterco sia stato lieve non autorizza l'**estensione giudiziale del regime reintegratorio**^[9].

La seguente tavola sinottica riepiloga le coordinate sostanziali che governano il **riparto delle tutele giuslavoristiche** nell'ipotesi di recesso disciplinare viziato da sproporzione o difetto di tipizzazione negoziale:

Fattispecie e Presupposti	Regime Rimediabile	Misura Economica / Ripristinatoria
Insussistenza del fatto materiale contestato	Reintegrazione attenuata	Reintegra nel posto e risarcimento fino a 12 mensilità (art. 18, co. 4)
Fatto suscumbibile in infrazione punita dal CCNL con sanzione conservativa	Reintegrazione attenuata	Reintegra nel posto e indennità commisurata all'ultima retribuzione globale (max 12 mensilità)
Fatto sussistente ma sproporzionato, senza sanzione conservativa nel CCNL	Tutela indennitaria forte	Risoluzione del rapporto e indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità (art. 18, co. 5)
Vizi formali o procedurali ex art. 7 L. 300/1970	Tutela indennitaria debole	Risoluzione del rapporto e indennità risarcitoria tra 6 e 12 mensilità (art. 18, co. 6)

Il quadro nomofilattico riaffermato dai giudici di legittimità evidenzia che la **graduazione delle sanzioni disciplinari** operata dai contratti collettivi costituisce l'unico ponte normativo idoneo a traghettare la sproporzione sanzionatoria nell'area della **tutela ripristinatoria del posto**, confermando la rigida **tassatività delle fattispecie di reintegrazione**.

04. Rilievi critici sull'irreversibilità della rottura contrattuale

La pronuncia in rassegna sollecita talune riflessioni critiche circa la **reale equità del sistema rimediabile** scaturito dalla riforma Fornero e confermato dalle successive novelle legislative. L'applicazione rigorosa del canone di separazione tra il quarto e il quinto comma dell'art. 18 solleva rilevanti interrogativi sul piano della **tutela della stabilità occupazionale**, specialmente quando il contenzioso investe **lavoratori con lunghissima carriera aziendale**.

4.1 — La marginalizzazione della stabilità reale a fronte di dipendenti con lunghissima anzianità

L'esito concreto della vicenda evidenzia una **stridente asimmetria rimediabile** tra la gravità materiale dell'addebito e l'effetto demolitorio sul vincolo contrattuale. Il lavoratore, dopo quasi vent'anni di servizio irreprensibile presso la medesima compagine societaria, si trova definitivamente estromesso dall'azienda per un alterco verbale e fisico durato pochi secondi, insorto mentre adempiva a una **mansione protettiva del patrimonio aziendale**. Sebbene i giudici di merito e la Suprema Corte

abbiano concordemente accertato che il recesso era manifestamente sproporzionato, l'ordinamento nega la **reintegrazione nel posto di lavoro** a causa della mancata previsione di una **sanzione conservativa negoziale** nell'art. 226 CCNL DMO^[10].

In tal modo, la salvaguardia dell'occupazione viene subordinata non già alla **reale gravità dell'illecito**, bensì alla perizia redazionale e alla sensibilità dei firmatari del contratto collettivo. Qualora le parti sociali abbiano predisposto un **codice disciplinare lacunoso o rigido**, che contempli esclusivamente misure conservative per mancanze formali e salti repentinamente alla massima sanzione espulsiva per qualsiasi contrasto fisico, il lavoratore resta privo di ogni **schermo reale ripristinatorio**. La monetizzazione della lesione contrattuale mediante il riconoscimento di **diciotto mensilità indennitarie** rischia di trasformarsi in un **costo di recesso programmabile** per la grande impresa, depotenziando la funzione deterrente delle regole di correttezza e buona fede, come rilevato nell'analisi sui [confini applicativi della tutela reale e indennitaria nell'art. 18 dello Statuto](#).

4.2 — Prospettive di riforma e asimmetria rimediale nel contenzioso giuslavoristico

La parabola interpretativa dell'art. 18 rivela una **progressiva transizione del modello protettivo**, orientato verso il primato della **tutela risarcitoria per equivalente economico**. L'ordinanza n. 14459/2026 riafferma fedelmente la volontà del legislatore storico di confinare la reintegrazione reale a ipotesi eccezionali, stabilendo che la **risoluzione definitiva del rapporto** costituisca l'esito ordinario della **sproporzione del licenziamento disciplinare** accertata in giudizio^[11].

Resta aperto il dibattito de iure condendo sull'opportunità di attribuire al giudice del lavoro un **potere discrezionale di reintegrazione** ogniqualvolta la sproporzione sanzionatoria risulti macroscopica e la condotta sia stata originata da una **grave provocazione esterna subita in servizio**. Fintanto che il dettato dell'art. 18, comma 4, manterrà la propria **rigida formulazione tassativa**, l'unico presidio per prevenire espulsioni ingiuste rimarrà affidato alle organizzazioni sindacali, sollecitate ad articolare con maggiore accuratezza le **graduazioni sanzionatorie conservative** nei rinnovi contrattuali di categoria.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Costituzione della Repubblica Italiana](#) — Principi fondamentali sul diritto al lavoro, tutela del lavoro, libertà di iniziativa economica e obbligo di motivazione dei provvedimenti giurisdizionali (artt. 3, 4, 35, 41, 111 comma 6).

[Legge 20 maggio 1970, n. 300](#) — Statuto dei Lavoratori: norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, procedimento disciplinare e regime delle tutele contro i licenziamenti illegittimi (artt. 7, 15, 18 commi 4, 5, 6, 7).

[Legge 28 giugno 2012, n. 92](#) — Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (art. 1 commi 41 e 42).

[Codice Civile](#) — Giusta causa di recesso, proporzionalità delle sanzioni disciplinari, diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro, gravità dell'inadempimento (artt. 1455, 2104, 2105, 2106, 2119).

[Codice di Procedura Civile](#) — Compensazione delle spese giudiziali, motivazione della sentenza, ricorso per cassazione per violazione di legge e omesso esame di fatto decisivo (artt. 92, 132 comma 2 n. 4, 360 comma 1 n. 3 e n. 5).

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti della Distribuzione Moderna Organizzata (CCNL DMO) — Recesso ex art. 2119 c.c. ed elencazione delle fattispecie di giusta causa di licenziamento (art. 226).

Giurisprudenza citata

1. [Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 15 maggio 2026, n. 14459](#) — Non vincolatività delle declaratorie contrattuali di giusta causa, sindacato di proporzionalità in concreto ex art. 2106 c.c. e spettanza esclusiva della tutela indennitaria forte ex art. 18 co. 5 in difetto di tipizzazione conservativa.
2. [Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 26 settembre 2023, n. 27353](#) — Riparto tra tutela indennitaria forte ex comma 5 e tutela reintegratoria ex comma 4: la sproporzione sanzionatoria conduce alla reintegrazione solo in presenza di espressa previsione contrattuale conservativa.



3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 9 gennaio 2025, n. 504** — Distinzione tra giudizio autonomo di proporzionalità del magistrato ordinario ed esecuzione della graduazione sanzionatoria concordata dalle parti sociali.
4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 9 giugno 2025, n. 15358** — Apprezzamento della gravità dell'inadempimento riservato al giudice di merito ed esclusione di automatismi espulsivi anche a fronte di illeciti penalmente rilevanti o previsti dal CCNL.
5. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 31 maggio 2026, n. 17094** — Condizioni per l'operatività della reintegrazione attenuata ex art. 18 co. 4 mediante sussunzione in clausole generali ed elastiche punite con misure conservative.
6. **Corte Costituzionale, sentenza 16 luglio 2024, n. 129** — Legittimità costituzionale del regime differenziato tra insussistenza del fatto materiale (tutela reale) e sproporzione sanzionatoria (tutela indennitaria per equivalente).
7. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 1 aprile 2025, n. 8645** — CCNL terziario e distribuzione: dovere del giudice di sussunzione delle condotte colpose nelle clausole conservative di negligenza punite con la multa.
8. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 6 novembre 2025, n. 29343** — Consolidamento del diritto vivente sui limiti della sussunzione giurisprudenziale in clausole generali del CCNL ed esclusione di interpretazioni analogiche additive.
9. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 7 agosto 2024, n. 22331** — Rigorosa corrispondenza strutturale e di disvalore richiesta per la riconduzione della condotta nell'alveo delle clausole conservative negoziali.
10. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 27 ottobre 2025, n. 28366** — Differenziazione sistematica tra vizi procedurali e vizi sostanziali di proporzionalità nel regime sanzionatorio riformato dell'art. 18 Stat. lav.
11. **Corte Costituzionale, sentenza 22 febbraio 2024, n. 22** — Centralità della tutela indennitaria nel sistema rimediale dei licenziamenti individuali e natura recessiva della tutela reintegratoria reale nell'ordinamento multilivello.



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.