

Licenziamento disciplinare e contestazione generica: quale tutela

L'ordinanza n. 14150/2026 della Cassazione separa la genericità dell'addebito dall'insussistenza del fatto e ne trae la tutela indennitaria dell'art. 4 del d.lgs. 23/2015

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 5 Agosto 2026 Lettura 14 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 5 agosto 2026: La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con l'ordinanza 14 maggio 2026, n. 14150, ha stabilito che la genericità della contestazione disciplinare comporta la tutela indennitaria e non la reintegrazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015, lasciando impregiudicato l'accertamento del fatto. Il precedente del 2024 sul difetto radicale di specificità, che aveva confermato la reintegrazione, poggiava sulla mancata prova del fatto a carico del datore.

Abstract (Italiano)

Con l'ordinanza 14 maggio 2026, n. 14150, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione affronta il tema della **contestazione generica nel licenziamento disciplinare** intimato a un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015. La Corte afferma che il difetto di specificità della lettera di addebito viola l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e comporta la **tutela indennitaria** dell'art. 4 del d.lgs. 23/2015, senza che possa essere equiparato all'assenza di contestazione né all'**insussistenza del fatto materiale** che giustifica la reintegrazione ex art. 3, comma 2. Resta impregiudicato l'accertamento della sussistenza del fatto. Il contributo ricostruisce l'orientamento sulla nozione di fatto materiale, distingue la genericità dalla sproporzione della sanzione, confronta la pronuncia con un precedente del 2024 e ne ricava indicazioni operative per la redazione delle contestazioni e per la strategia difensiva.

Abstract (English)

With order no. 14150 of 14 May 2026, the Labour Chamber of the Italian Court of Cassation addresses the effects of an unspecific disciplinary charge on a dismissal governed by Legislative Decree no. 23/2015. The Court holds that a lack of specificity breaches Article 7 of the Workers' Statute and triggers the compensatory remedy of Article 4, which cannot be equated either with a complete absence of the charge or with the non-existence of the material fact that justifies

reinstatement under Article 3(2). The assessment of whether the alleged fact occurred remains open. The article reviews the case law on the notion of material fact, distinguishes an unspecific charge from a disproportionate sanction, compares the ruling with a 2024 decision, and draws practical guidance for drafting disciplinary charges and for litigation strategy.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Vizio di specificità:** la contestazione priva di una descrizione sufficiente della condotta viola l'art. 7 dello Statuto e comporta la tutela indennitaria dell'art. 4 del d.lgs. 23/2015.
- **Genericità e assenza di contestazione:** sono situazioni distinte; la reintegrazione è collegata alla seconda e all'insussistenza del fatto, non alla semplice imprecisione dell'addebito.
- **Accertamento del fatto impregiudicato:** l'applicazione dell'indennità per il vizio di forma non impedisce di accertare in giudizio l'insussistenza del fatto o la carenza di giusta causa, cui consegue una tutela più ampia.
- **Ricadute operative:** il datore deve redigere contestazioni circostanziate e provare il fatto; il lavoratore deve proporre le domande sostanziali in via principale e quella indennitaria in subordine.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento disciplinare, quando la contestazione dell'addebito non contiene una descrizione sufficiente e specifica della condotta tenuta dal lavoratore, si applica la tutela indennitaria dell'art. 18, comma 6, della legge n. 300 del 1970, nel testo risultante dalla legge n. 92 del 2012 o, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, quella dell'art. 4 del d.lgs. n. 23 del 2015, riferita alla violazione della procedura dell'art. 7 dello Statuto; la genericità non è equiparabile alla totale assenza di contestazione, cui consegue la reintegrazione ex art. 18, comma 4, o art. 3, comma 2, e resta impregiudicato l'accertamento della sussistenza o meno del fatto contestato.

01. Introduzione: l'ordinanza Cass. Civ. Sez. Lav. n.

14150/2026

La **contestazione generica nel licenziamento disciplinare** pone un problema di selezione della tutela che il regime delle tutele crescenti rende particolarmente delicato. Con l'ordinanza 14 maggio 2026, n. 14150¹, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che l'addebito descritto in modo insufficiente viola il canone di specificità previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e attrae la **tutela indennitaria** riservata ai vizi del procedimento, senza che la genericità possa essere equiparata all'assenza totale di contestazione e, tanto meno, all'**insussistenza del fatto materiale** su cui poggia la reintegrazione.

Il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, riserva la **reintegrazione** nel posto di lavoro alle sole ipotesi in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, lasciando estranea ogni valutazione sulla **sproporzione** della sanzione. La giurisprudenza di legittimità ha poi precisato che la formula comprende anche il fatto storicamente accaduto ma privo di **rilievo disciplinare**. Restava aperta una questione preliminare, di rilevante frequenza nel contenzioso: che cosa accade quando il fatto è descritto in una lettera di contestazione così povera di indicazioni da non consentirne una identificazione precisa, e il giudice di merito la qualifica come generica.

La Corte risponde spostando il problema dal piano della prova a quello della procedura. La genericità dell'addebito è un vizio di specificità, riconducibile alla violazione dell'art. 7 e presidiato dall'art. 4 del d.lgs. 23/2015; l'esistenza o meno del fatto resta una questione distinta, da accertare nel merito. La distinzione ha effetti concreti sul rimedio: **indennità** nel primo caso, **reintegrazione** con indennità risarcitoria nel secondo, quando l'insussistenza del fatto sia dimostrata.

02. Il quadro di riferimento: insussistenza del fatto e tutela reintegratoria attenuata

2.1 — La nozione di fatto materiale e il nucleo di giuridicità

L'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015 prevede, per il licenziamento intimato per **giusta causa** o per giustificato motivo soggettivo, che il giudice annulli il recesso e condanni il datore alla **reintegrazione** quando sia direttamente dimostrata in giudizio l'**insussistenza del fatto materiale contestato**. Al

lavoratore spetta inoltre un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, nella misura massima di dodici mensilità, oltre alla contribuzione. La norma esclude espressamente che rilevi la sproporzione del licenziamento: la tutela reale è collegata a un presupposto di fatto, non a un giudizio di gravità.

Il testo evoca un fatto storico, ma la Cassazione ne ha esteso la lettura. La sentenza 8 maggio 2019, n. 12174², ha affermato che l'insussistenza del **fatto materiale** comprende non soltanto i casi in cui la condotta non si sia verificata nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, pur accaduto, non abbia **rilievo disciplinare**, restando estranea ogni valutazione di proporzionalità. L'ordinanza 2 novembre 2023, n. 30469³, ha applicato il principio a una lavoratrice assunta dopo l'entrata in vigore del decreto, licenziata per un alterco con una cliente: la Corte ha ribadito che la nozione di fatto non può prescindere da un **nucleo minimo di giuridicità**, cioè dall'illiceità del comportamento addebitato, e che i principi elaborati sull'art. 18 dello Statuto, come riformato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, valgono anche nel regime delle **tutele crescenti**. Nel caso esaminato la condotta, pur materialmente sussistente, non presentava profili di illiceità.

Nello stesso senso si colloca l'ordinanza 25 maggio 2023, n. 14575⁴, relativa a una lavoratrice licenziata per fatti del primo giorno di servizio, in parte non provati e in parte accaduti ma privi di rilevanza disciplinare: la Corte ha escluso che occorresse la prova diretta dell'inesistenza materiale di ogni addebito e ha confermato la **reintegrazione**. L'ordinanza 4 aprile 2024, n. 8902⁵, ha confermato la tutela reale nei confronti di un lavoratore licenziato per condotte penalmente rilevanti anteriori all'assunzione, ritenute dai giudici di merito prive di incidenza disciplinare, ribadendo che l'irrilevanza disciplinare del fatto equivale alla sua insussistenza ai fini dell'art. 3, comma 2. Il **fatto rilevante** è dunque quello che, oltre a esistere, possiede la qualità di inadempimento sanzionabile.

2.2 — Sproporzione, tutela indennitaria e raccordo con l'art. 18 St. lav.

Fuori dall'ipotesi dell'art. 3, comma 2, il licenziamento disciplinare illegittimo, per difetto di **giusta causa** o di giustificato motivo soggettivo, comporta la sola **tutela indennitaria** dell'art. 3, comma 1: dichiarazione di estinzione del rapporto alla data del recesso e condanna al pagamento di un'indennità. Rientra qui, per definizione, il caso della condotta accertata ma **sproporzionata** rispetto alla sanzione espulsiva. L'art. 18 dello Statuto, nel testo riformato nel 2012, segue una struttura analoga: il comma 4 assegna la **reintegrazione** attenuata all'insussistenza del fatto contestato o alla riconducibilità della condotta a sanzioni conservative previste dai contratti collettivi o dai codici disciplinari, mentre il comma 5 prevede l'indennità per le altre ipotesi di insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo.

L'ordinanza 6 marzo 2025, n. 5940⁶, esprime con nettezza il confine, pur riferendosi al regime dell'**art. 18**. Il giudice di merito aveva accertato che un dipendente aveva rivolto espressioni offensive a un collega alla presenza di un terzo, ma aveva ritenuto il licenziamento sproporzionato, qualificando l'episodio come momentaneo scatto di rabbia e applicando l'indennità del comma 5. Il lavoratore chiedeva la **reintegrazione**. La Cassazione ha rigettato il ricorso: per la tutela attenuata non basta che manchino gli estremi della **giusta causa**, occorre che il fatto sia insussistente sul piano storico o su quello della rilevanza disciplinare, oppure che sia punito con sanzione conservativa dalla disciplina collettiva. Un apprezzamento di sola proporzione non integra tali presupposti.

Il sistema si regge dunque su due assi. Il primo riguarda il **fatto**, inteso nella sua doppia dimensione materiale e giuridica; il secondo riguarda la **sanzione**, cioè la sua adeguatezza, che conduce all'indennità. Rimane però una questione logicamente anteriore a entrambi: quale sia il fatto di cui si discute. Nel licenziamento disciplinare la risposta è affidata alla lettera di contestazione, che delimita l'addebito e fissa l'oggetto del giudizio. Quando quella lettera è imprecisa, il sistema delle tutele deve chiarire in quale delle due categorie collocare il vizio.

03. La vicenda e il percorso processuale

3.1 — La contestazione e la decisione della Corte d'appello

Un lavoratore aveva ricevuto una contestazione disciplinare che gli imputava, con riferimento a un episodio del 23 gennaio, di essersi reso protagonista della sottrazione di un bene di proprietà di un presidio ospedaliero, presente negli uffici dell'unità operativa di farmacia. La Corte d'appello la aveva ritenuta priva del requisito della specificità, senza che il testo consultato ne riporti altri contenuti. Dopo l'audizione del lavoratore, di cui esisteva verbale, la società aveva intimato il licenziamento. Il rapporto era regolato dal d.lgs. 23/2015 e il contratto collettivo applicato era quello dei servizi integrati di pulizia.

Il giudice di primo grado aveva dichiarato illegittimo il recesso, applicando le tutele dell'**art. 3**, comma 2, con **reintegrazione** e indennità risarcitoria nella misura massima di dodici mensilità. La **Corte d'appello di Napoli** aveva confermato la decisione. La motivazione muoveva da una valutazione di merito sulla lettera di addebito, ritenuta priva del requisito della **specificità**, e ne traeva una conseguenza di sistema: la genericità era stata assimilata al radicale difetto di contestazione, con inesistenza dell'intero procedimento disciplinare, e quindi ricondotta alla tutela reintegratoria attenuata.

3.2 — I motivi di ricorso e il ricorso incidentale condizionato

La società ha proposto ricorso per cassazione con due motivi. Con il primo ha contestato l'interpretazione della lettera di contestazione e del verbale di audizione, sostenendo che l'addebito fosse sufficientemente specifico alla luce dell'**art. 7 dello Statuto**, del contratto collettivo e dei criteri ermeneutici del codice civile. Con il secondo ha censurato l'**equiparazione della pretesa genericità alla totale insussistenza del fatto**, sostenendo che, anche ammessa la genericità, avrebbe dovuto applicarsi la sola **tutela indennitaria** prevista dall'art. 4 del d.lgs. 23/2015 e dall'art. 18, comma 6, dello Statuto.

Il lavoratore ha resistito con controricorso e ha formulato un ricorso incidentale condizionato, articolato in due motivi. Il primo sosteneva che la violazione delle norme sui controlli a distanza e sulla protezione dei dati personali rendesse inutilizzabili le prove raccolte dal datore, con la conseguenza che il fatto contestato dovesse considerarsi inesistente e spettasse comunque la **reintegrazione**. Il secondo lamentava che la sentenza non si fosse pronunciata sulla **domanda subordinata di tutela indennitaria** dell'art. 4, da calcolare tenendo conto dell'anzianità maturata a partire dal 2001.

04. La decisione della Cassazione: la specificità come criterio di selezione della tutela

4.1 — La genericità della contestazione e la tutela indennitaria

La Corte ha ritenuto fondati i due motivi del ricorso principale, esaminati congiuntamente, nei limiti indicati in motivazione. Ha premesso che l'interpretazione della contestazione disciplinare appartiene al giudice di merito e ha assunto come dato il giudizio della Corte territoriale, secondo cui la lettera era priva di specificità. Su quella base ha ribadito il principio secondo cui, se la contestazione finalizzata al licenziamento non contiene una **descrizione sufficiente e specifica della condotta**, si applica l'art. 18, comma 6, dello Statuto, nel testo vigente dopo la legge n. 92 del 2012: quindi una **tutela indennitaria**, e non la **reintegrazione**.

Il principio, precisa l'ordinanza, opera anche per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015. L'art. 4 del d.lgs. 23/2015 detta una disciplina del tutto analoga a quella del comma 6 dell'art. 18 per il licenziamento intimato in violazione della procedura dell'art. 7 dello Statuto, e proprio l'art. 7 costituisce il parametro

normativo cui è riconducibile il canone di **specificità della contestazione**. La **contestazione generica nel licenziamento disciplinare** è dunque trattata come vizio del procedimento: il legislatore delle tutele crescenti la colloca nella categoria dei vizi formali e procedurali, a cui ricollega un'indennità, e non tra le cause di **reintegrazione**.

La Corte aggiunge un chiarimento che ne definisce la portata: l'applicazione della **tutela indennitaria** lascia impregiudicato l'accertamento della sussistenza o meno del fatto contestato. La genericità dell'addebito non decide, cioè, se la condotta sia avvenuta, né se abbia rilievo disciplinare. Decide soltanto quale rimedio spetti per il vizio di forma, riservando alla verifica sostanziale la possibilità di una tutela più ampia. Ne deriva una **struttura in due tempi**: la contestazione viene anzitutto valutata sul piano procedimentale, poi, se le domande sono state proposte, il giudice accerta il fatto e la **giusta causa**.

4.2 — Genericità e assenza di contestazione

L'ordinanza precisa che non può trovare applicazione l'orientamento formatosi per la diversa ipotesi del recesso disciplinare adottato senza alcuna contestazione dell'addebito, al quale segue la tutela reintegratoria dell'**art. 18**, comma 4, dello Statuto o dell'**art. 3**, comma 2, del d.lgs. 23/2015. La Corte separa quindi due situazioni che il giudice d'appello aveva assimilato: l'atto di contestazione che esiste ma è impreciso, e l'atto che manca del tutto. Solo nel secondo caso il procedimento è inesistente, e solo per esso vale l'orientamento che porta alla reintegrazione.

Nella lettura di chi scrive, la distinzione è di natura qualitativa, non quantitativa. Una lettera povera di dettagli è pur sempre una lettera che imputa al lavoratore un comportamento e gli consente, almeno in astratto, di difendersi, mentre l'assenza di ogni contestazione elimina il presupposto stesso del potere disciplinare. Va rilevato che la motivazione dell'ordinanza è concisa e non discute i casi limite, come quello in cui la lettera sia talmente vaga da equivalere all'omissione. La Corte non li affronta; nel caso concreto il giudice di merito aveva parlato di genericità e la censura investiva l'equiparazione (lettura di chi scrive).

4.3 — Il ricorso incidentale, l'assorbimento e il rinvio

Il ricorso incidentale condizionato del lavoratore è stato dichiarato inammissibile. La Corte osserva che i due motivi sollevavano questioni che non avevano formato oggetto di statuizione nella sentenza impugnata, sul presupposto di un assorbimento implicito: avendo la Corte territoriale riconosciuto la **reintegrazione**, non era necessario indagare sulla sussistenza del fatto addebitato e non veniva in

rilievo la **tutela indennitaria** dell'art. 4. Tali questioni, aggiunge l'ordinanza, non richiedevano impugnazione incidentale e potranno essere proposte nel **giudizio di rinvio**.

La motivazione contiene un ulteriore passaggio di rilievo. La declaratoria di illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 7 dello Statuto non può assorbire le domande di illegittimità per insussistenza del fatto o per carenza di **giusta causa**, alle quali è connessa una tutela più ampia. Il lavoratore che ottenga il riconoscimento del vizio formale non perde, dunque, la possibilità di provare che il fatto non sussiste o non ha rilievo disciplinare; se ci riesce, la **reintegrazione** prevale sull'indennità.

Il dispositivo accoglie il ricorso principale, dichiara inammissibile quello incidentale, cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvia alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione, anche per le spese. Il giudice del rinvio dovrà quindi applicare il principio sulla **tutela indennitaria** per il **vizio di specificità**, ma potrà e dovrà esaminare, se riproposte, le domande di accertamento dell'insussistenza del fatto e della carenza di giusta causa, che la prima sentenza non aveva affrontato.

05. Rilievi critici e indicazioni operative

5.1 — Il confronto con l'ordinanza n. 33531/2024

Un precedente della stessa Sezione sembra muovere in senso opposto. L'ordinanza 20 dicembre 2024, n. 33531⁷, riguardava un lavoratore licenziato per carente attività di supporto alla società incaricata di implementare un software gestionale. I giudici di merito avevano ritenuto la contestazione di totale indeterminatezza, connotata da totale indeterminatezza delle condotte; e le circostanze capitolate per la prova erano prive di collocamento temporale e di riscontro del nesso causale con le disfunzioni del programma, e avevano affermato che una **genericità** tale da impedire in radice la difesa equivale all'inesistenza dei fatti contestati, con **reintegrazione**. La società, in via subordinata, sosteneva che il vizio fosse formale e comportasse la sola **indennità**.

La Cassazione ha rigettato il ricorso e ha confermato la **reintegrazione**, ma il percorso motivazionale merita attenzione. Il rilievo decisivo, si legge nell'ordinanza, è che per la carenza di deduzione e l'inedoneità delle circostanze indicate a prova dalla società **non era stata offerta prova del fatto**, di cui era onerato il datore: la fattispecie ricadeva perciò, sotto questo profilo, nell'art. 3, comma 2. Solo

in una prospettiva concorrente la Corte ha soggiunto che il radicale difetto di specificità è correttamente considerato equivalente all'insussistenza del fatto, in linea con l'indirizzo che limita la verifica ai fatti specificamente contestati.

Le due ordinanze non sono in contraddizione. Nella n. 33531 la reintegrazione poggia sulla **mancata prova del fatto**, che è insussistenza in senso proprio, e l'equivalenza con la genericità radicale è un argomento sussidiario. Nella n. 14150 la genericità è considerata, di per sé, un **vizio di specificità**, e resta impregiudicata la verifica del fatto. A giudizio di chi scrive, ne consegue che la genericità porta alla reintegrazione solo quando, accertato il merito, il fatto risulti indimostrato o giuridicamente irrilevante. Rimane tuttavia una zona di incertezza: la formula sul difetto **radicale** di specificità, non ripresa dall'ordinanza del 2026, lascia aperto dove passi il confine fra genericità ordinaria e genericità equivalente all'assenza dell'addebito.

Pronuncia	Esito per il lavoratore	Principio in sintesi
Cass. Sez. Lav. n. 14150/2026	Indennità	Contestazione generica: tutela indennitaria ex art. 4 d.lgs. 23/2015; non equivale ad assenza di contestazione; accertamento del fatto impregiudicato.
Cass. Sez. Lav. n. 33531/2024	Reintegra	Reintegrazione per mancata prova del fatto a carico del datore; difetto radicale di specificità equivalente, in via concorrente, all'insussistenza.
Cass. Sez. Lav. n. 5940/2025	Indennità	Art. 18: la sola sproporzione della sanzione non integra i presupposti della reintegrazione attenuata.
Cass. Sez. Lav. n. 8902/2024	Reintegra	Il fatto accaduto ma privo di rilievo disciplinare equivale all'insussistenza ex art. 3, comma 2.
Cass. Sez. Lav. n. 30469/2023	Reintegra	La nozione di fatto richiede un nucleo di giuridicità; i principi dell'art. 18 valgono anche per le tutele crescenti.
Cass. Sez. Lav. n. 14575/2023	Reintegra	Fatti in parte non provati e in parte privi di rilievo disciplinare: non serve la prova diretta dell'inesistenza materiale.
Cass. Sez. Lav. n. 12174/2019	Nozione di fatto	L'insussistenza comprende il fatto accaduto privo di rilievo disciplinare; estranea la sproporzione.

5.2 — Indicazioni operative per il datore di lavoro e per il lavoratore

Per il datore di lavoro la pronuncia offre un incentivo alla precisione, ma non una garanzia di tutela minima. Una lettera che indichi il comportamento, il tempo, il luogo e le circostanze rilevanti evita il **vizio di specificità** e mette il datore nelle condizioni di provare il fatto, che è il vero terreno su cui si gioca la **reintegrazione**. La **contestazione generica nel licenziamento disciplinare** riduce l'esposizione solo se il fatto, in giudizio, risulta poi dimostrato: se manca la prova della condotta, o se la condotta è priva di rilievo disciplinare, il vizio di forma cede il passo alla tutela più ampia. Secondo i precedenti esaminati, l'onere della prova resta a carico di chi ha licenziato.

« **La genericità dell'addebito decide il rimedio per il vizio di forma, non l'esistenza del fatto.** »

Per il lavoratore l'insegnamento è di **strategia processuale**. Il ricorso non dovrebbe fermarsi alla denuncia di genericità, che conduce di per sé all'indennità, ma proporre in via principale l'insussistenza del fatto e la carenza di **giusta causa**, lasciando la tutela dell'art. 4 come domanda subordinata. La vicenda esaminata mostra il rischio opposto: la difesa del lavoratore aveva riportato una vittoria piena in appello, ma le questioni sull'indennità e sulla sussistenza del fatto erano rimaste non decise, e si sono spostate sul **giudizio di rinvio**. Formulare con chiarezza le domande alternative, e non affidarsi all'assorbimento, evita di perdere tempo e, in alcuni casi, la misura della tutela.

A giudizio di chi scrive, la soluzione è condivisibile nella sua impostazione, perché mantiene distinti il vizio della forma e quello della sostanza e rispetta la scelta del legislatore del 2015 di graduare i rimedi. Il rischio, che i giudici di merito dovranno governare, è che contestazioni volutamente evasive vengano usate per ottenere un trattamento più contenuto: la risposta sta nel rigore con cui si valuta la soglia della specificità.

06. Conclusioni: un criterio di selezione dei rimedi

L'ordinanza n. 14150/2026 chiarisce che la **contestazione generica nel licenziamento disciplinare** non coincide con l'assenza di contestazione e non integra, di per sé, l'insussistenza del fatto materiale

prevista dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23/2015. Il difetto di specificità viola l'art. 7 dello Statuto e trova il suo rimedio nell'indennità dell'art. 4, mentre la **reintegrazione** resta collegata alla dimostrazione dell'insussistenza del fatto, nella doppia accezione, materiale e giuridica, elaborata dalla giurisprudenza.

Il quadro che ne risulta ha un'ossatura semplice. Prima si valuta la contestazione sul piano del procedimento; poi, se richiesto, si accerta il fatto e la sua rilevanza disciplinare; infine, solo se la condotta esiste ed è illecita, si passa al giudizio di proporzione, che conduce alla **tutela indennitaria** dell'art. 3, comma 1. Ogni tappa ha un rimedio proprio e nessuna assorbe le altre, come ricorda la Corte quando afferma che la violazione dell'art. 7 non consuma le domande di tutela più ampia.

Restano da verificare in futuro i confini della **genericità** qualificata, quella così radicale da impedire in modo assoluto la **difesa**, che l'ordinanza del 2024 ha trattato, in via concorrente, come equivalente all'insussistenza e che la pronuncia in commento non ripropone. In assenza di un intervento chiarificatore, la prudenza suggerisce ai datori di lavoro di redigere contestazioni complete e ai lavoratori di articolare in giudizio le domande su più livelli, così da non lasciare al caso la selezione del rimedio.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 3](#) — reintegrazione attenuata per insussistenza del fatto materiale contestato e tutela indennitaria per le altre ipotesi di licenziamento illegittimo

[D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 4](#) — indennità per i vizi formali e procedurali del licenziamento, compresa la violazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori

[Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7](#) — procedimento disciplinare e principio di specificità della contestazione

[Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, commi 4, 5 e 6](#) — regime delle tutele per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

[Codice Civile, art. 2119](#) — recesso per giusta causa

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 14 maggio 2026, n. 14150** — Il licenziamento preceduto da contestazione generica comporta la tutela indennitaria ex art. 4 d.lgs. 23/2015 e non la reintegrazione; la genericità non equivale all'assenza di contestazione e resta impregiudicato l'accertamento del fatto.
2. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, sentenza 8 maggio 2019, n. 12174** — L'insussistenza del fatto materiale ex art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 comprende anche il fatto accaduto ma privo di rilievo disciplinare, restando estranea la valutazione di sproporzione.
3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 2 novembre 2023, n. 30469** — Applica alle tutele crescenti la nozione di fatto con nucleo di giuridicità: la condotta materiale priva di illiceità dà diritto alla reintegrazione attenuata.
4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 25 maggio 2023, n. 14575** — Conferma la reintegrazione per fatti in parte non provati e in parte accaduti ma privi di rilevanza disciplinare, senza necessità di prova diretta dell'inesistenza materiale.
5. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 4 aprile 2024, n. 8902** — Ribadisce che l'irrelevanza disciplinare del fatto equivale all'insussistenza ai fini della tutela reintegratoria del d.lgs. 23/2015.
6. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 6 marzo 2025, n. 5940** — Nel regime dell'art. 18 la sola sproporzione della sanzione espulsiva non integra i presupposti della reintegrazione attenuata e lascia applicabile l'indennità del comma 5.
7. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 20 dicembre 2024, n. 33531** — Conferma la reintegrazione per mancata prova del fatto a carico del datore e soggiunge, in via concorrente, che il difetto radicale di specificità è equivalente all'insussistenza del fatto.



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.