Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Licenziamento e sanzioni conservative: la reintegrazione nel CCNL

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 23817 del 2026, applica la Consulta 129/2024: il fatto punito dal CCNL con sanzione conservativa impone la reintegra anche nel Jobs Act.

Giovanni Ercole Moscarini Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro e recesso 20 Agosto 2026

Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 20 Agosto 2026: La Suprema Corte consolida l'estensione della **tutela reintegratoria attenuata** nel regime del D.Lgs. n. 23/2015 a seguito della pronuncia additiva della Corte Costituzionale n. 129/2024, equiparando l'insussistenza del fatto alla riconducibilità della condotta a sanzioni conservative tipizzate dalla contrattazione collettiva.

Abstract (Italiano)

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 23817 del 22 luglio 2026, consolida il recepimento dei principi affermati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 129 del 2024 in materia di licenziamento disciplinare nel regime a tutele crescenti (D.Lgs. n. 23/2015). La Suprema Corte chiarisce che la **tutela reintegratoria attenuata** ex art. 3, comma 2, del decreto si applica non solo nell'ipotesi di insussistenza materiale del fatto, ma anche qualora la condotta addebitata al lavoratore rientri tra le infrazioni per le quali il contratto collettivo applicato (nella specie, il CCNL Mobilità per l'abbandono temporaneo del posto) contempli esclusivamente sanzioni conservative. I giudici di legittimità ribadiscono inoltre il divieto assoluto per il datore di lavoro di valorizzare precedenti disciplinari non ritualmente indicati nella preventiva contestazione di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970, cassando la sentenza di merito che aveva limitato la protezione all'indennizzo economico.

Abstract (English)

Judgment no. 23817 delivered on July 22, 2026 by the Employment Chamber of the Italian Supreme Court of Cassation reinforces the implementation of the Constitutional Court's landmark

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

ruling no. 129/2024 regarding disciplinary dismissals under the graded-protection regime (Legislative Decree no. 23/2015, Jobs Act). The Supreme Court established that attenuated reinstatement protection under Article 3(2) applies not only upon the material non-existence of the alleged misconduct, but also whenever the employee's infraction (in this case, temporary workplace abandonment) is expressly punished with conservative sanctions under the applicable collective bargaining agreement (CCNL Mobility). The Court further reaffirmed the absolute prohibition against considering prior disciplinary records not formally cited in the statutory charge letter pursuant to Article 7 of Law no. 300/1970, quashing the appellate judgment that had restricted the worker's remedy to mere monetary compensation.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Reintegrazione e sanzioni conservative nel CCNL:** Nel Jobs Act scatta la reintegra se il fatto contestato è punito dal CCNL con sanzione conservativa (Consulta 129/2024).
- **Inidoneità genetica al recesso:** La previsione collettiva di una sanzione conservativa equipara la condotta all'insussistenza materiale del fatto.
- **Divieto di recidiva a sorpresa:** I precedenti disciplinari non menzionati nella contestazione non possono essere valorizzati per giustificare il licenziamento.
- **Compiti del giudice del rinvio:** Il magistrato di merito ha il dovere di sussumere la condotta accertata nelle tipizzazioni contrattuali collettive applicabili.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento disciplinare dei lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti disciplinato dal D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, l'art. 3, comma 2, alla luce della pronuncia additiva della Corte Costituzionale n. 129 del 2024, deve essere interpretato nel senso che la ***tutela reintegratoria attenuata*** *trova applicazione non soltanto nelle ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato, ma altresì nei casi in cui la condotta addebitata rientri tra le specifiche infrazioni per le quali la contrattazione collettiva applicabile preveda unicamente l'irrogazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa. In tali fattispecie, il fatto è ab origine inidoneo a fondare il recesso espulsivo, restando precluso al datore di lavoro valorizzare precedenti disciplinari non formalmente contestati ai sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 per mutare la natura della sanzione applicabile.*

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

01. L'evoluzione del regime sanzionatorio nel licenziamento disciplinare tra Statuto e Jobs Act

1.1 — Il quadro originario dell'art. 3 d.lgs. 23/2015 e la distinzione tra insussistenza e sproporzione

Nel sistema sanzionatorio introdotto dal D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 per i lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti, la **disciplina delle conseguenze del licenziamento** disciplinare illegittimo era stata originariamente concepita secondo un **rigido principio di monetizzazione del recesso**. L'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 stabiliva quale rimedio generale l'estinzione del rapporto di lavoro con attribuzione di un'indennità economica risarcitoria, relegando la **tutela reintegratoria attenuata** a un'ipotesi del tutto eccezionale e rigorosamente circoscritta dal successivo comma 2 ai soli casi di dimostrata insussistenza del fatto materiale contestato.[1]

A differenza del regime delineato per i lavoratori assunti antecedentemente dall'art. 18, comma 4, della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (come novellato dalla Legge Fornero n. 92/2012), il legislatore delegato del Jobs Act aveva deliberatamente omesso ogni riferimento alle previsioni dei contratti collettivi. La mera sproporzione tra la condotta addebitata e la sanzione espulsiva — quand'anche il codice disciplinare contemplasse per quel fatto una misura meramente conservativa — veniva considerata **irrilevante ai fini della reintegrazione**, degradando la tutela del lavoratore al mero indennizzo economico forfettario.[2]

Tale architettura ha generato una prolungata frattura interpretativa nel diritto del lavoro, privando l'autonomia collettiva del proprio **ruolo tipizzante e vincolante** nella graduazione delle infrazioni disciplinari. La giurisprudenza di merito e di legittimità si era trovata costretta a confrontarsi con una disparità di trattamento sostanziale tra dipendenti soggetti a tutele diversificate a fronte della medesima infrazione contrattuale commessa nella stessa organizzazione aziendale.[3]

La scelta legislativa del 2015 rispondeva all'intento di introdurre una maggiore prevedibilità economica dei costi di separazione per le imprese, incentivando l'occupazione a tempo indeterminato attraverso la progressiva **neutralizzazione del rimedio della reintegrazione**.

Tuttavia, l'azzeramento del valore precettivo delle tipizzazioni della contrattazione collettiva ha finito per incentivare comportamenti datoriali opportunistici, consentendo di qualificare come **giusta causa espulsiva** inadempienze contrattuali minori, nella consapevolezza che il lavoratore avrebbe potuto conseguire unicamente una tutela monetaria forfettaria, senza alcun rischio di ripristino del vincolo lavorativo.

> **Quadro originario:** Il testo iniziale dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015 escludeva la reintegrazione per violazione delle sanzioni conservative dei CCNL, limitando la **tutela reale alla sola insussistenza** del fatto materiale.

1.2 — L'intervento additivo della Corte Costituzionale con la sentenza n. 129/2024

La tenuta costituzionale di tale assetto restrittivo è stata definitivamente scardinata dalla Corte Costituzionale con la **fondamentale sentenza 16 luglio 2024, n. 129**. Il Giudice delle leggi ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015 nella parte in cui non prevedeva l'applicazione della **tutela reintegratoria attenuata** anche nelle ipotesi in cui il fatto materiale contestato rientri tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base delle **previsioni dei contratti collettivi applicabili**.[4]

La Consulta ha evidenziato come l'esclusione della reintegrazione in presenza di una chiara valutazione collettiva di non espulsività della condotta violasse gli artt. 3, 35 e 76 della Costituzione, vanificando la **funzione regolativa della contrattazione sindacale** e creando un'irragionevole discriminazione tra lavoratori. Con tale pronuncia additiva di principio, il sistema dei licenziamenti a tutele crescenti è stato organicamente **riallineato al canone** dell'art. 18, comma 4, Statuto dei Lavoratori, imponendo al giudice di ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro ogni qual volta la condotta ascritta al lavoratore risulti punita dal contratto collettivo con sanzioni meramente conservative (quali il rimprovero scritto, la multa o la sospensione dal servizio).[5]

La sentenza n. 129/2024 ha dunque ripristinato l'efficacia conformativa delle scale disciplinari contrattuali, trasformando le tipizzazioni collettive in un **limite eteronomo cogente alla facoltà di recesso** datoriale anche nell'ambito dei rapporti di lavoro stipulati sotto il vigore del Jobs Act.[6]

La motivazione della sentenza n. 129/2024 ha posto in luce come il contratto collettivo costituisca una fonte autonoma di qualificazione della gravità dei comportamenti sul luogo di lavoro, frutto del bilanciamento tra gli interessi della produzione e le esigenze di tutela della dignità del prestatore. Negare la reintegra di fronte a una condotta espressamente tipizzata come non espulsiva significava **svuotare di significato l'autonomia collettiva** garantita dall'art. 39 Cost. e privare il lavoratore del bene primario del posto di lavoro a fronte di un fatto riconosciuto come non idoneo a recidere il legame fiduciario.

02. La fattispecie: licenziamento per abbandono del posto e tipizzazioni del CCNL Mobilità

2.1 — La vicenda contenziosa e l'addebito di allontanamento temporaneo dal servizio

La complessa portata applicativa dei principi in tema di **licenziamento disciplinare e sanzioni conservative nel ccnl** è giunta all'esame della Suprema Corte in relazione al recesso intimato per giusta causa da una società cooperativa nei confronti di una lavoratrice inquadrata nell'ambito dei servizi di mobilità e trasporto. La contestazione disciplinare addebitava alla dipendente l'asserito **abbandono del posto di lavoro durante il turno** di servizio. All'esito dell'istruttoria di merito, la Corte d'Appello accertava che l'allontanamento materiale della lavoratrice era stato di brevissima durata temporale e non aveva cagionato alcun disservizio operativo né pregiudizio alla sicurezza dell'utenza.

Ritenuta la manifesta sproporzione della sanzione espulsiva rispetto all'effettiva entità dell'addebito, i giudici di secondo grado dichiaravano l'illegittimità del licenziamento; tuttavia, escluso qualsiasi rilievo dei precedenti disciplinari non ritualmente menzionati nella contestazione, condannavano la società alla sola **tutela indennitaria economica ex art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015**, ritenendo non applicabile la reintegrazione poiché la condotta materiale era comunque sussistita.[7]

La nozione di abbandono del posto di lavoro esige una rigorosa distinzione tra l'allontanamento momentaneo privo di conseguenze operative e l'abbandono ingiustificato tale da compromettere la sicurezza degli impianti o la continuità del servizio pubblico. Nel settore della mobilità e del trasporto, le parti sociali hanno dettagliatamente graduato le infrazioni, prevedendo la **sanzione della sospensione** per le assenze temporanee non autorizzate e riservando il licenziamento alle sole condotte caratterizzate da dolo o da grave pericolo per l'incolumità pubblica.

Elemento di Valutazione	Regime Jobs Act Originario	Assetto Post Consulta 129/2024	Esito Cass. 23817/2026
Fatto punito da CCNL con conservativa	**Tutela indennitaria (art. 3, c. 1)**	**Tutela reintegratoria (art. 3, c. 2)**	**Reintegrazione obbligatoria**
Precedenti disciplinari non contestati	Rilevanza de facto nel merito	Nullità ex art. 7 Statuto	Divieto assoluto di utilizzo

2.2 — Il ricorso per cassazione e la pronuncia rescindente della Suprema Corte

Avverso la sentenza d'appello proponeva ricorso per cassazione la lavoratrice, denunciando la violazione e falsa applicazione dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015 alla luce della sopravvenuta declaratoria di incostituzionalità resa dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 129/2024. La ricorrente evidenziava come il CCNL Mobilità applicabile al rapporto qualificasse l'abbandono temporaneo del posto di lavoro quale **infrazione espressamente sanzionata con misura conservativa** (multa o sospensione), con conseguente diritto al ripristino del rapporto di lavoro.[8]

> **« Nel regime a tutele crescenti la previsione di una sanzione conservativa nel contratto collettivo rende il fatto inidoneo a giustificare il recesso espulsivo, imponendo la tutela reintegratoria attenuata ex art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015. »**

La Sezione Lavoro della Suprema Corte, accogliendo il motivo di ricorso, ha cassato la decisione impugnata con rinvio alla Corte d'appello in diversa composizione, affermando che il giudice del

merito ha l'obbligo vincolante di **verificare la sussunzione del fatto nelle clausole del CCNL** e di disporre la tutela reintegratoria qualora la condotta sia sanzionata in via meramente conservativa dalle parti sociali.[9]

03. L'equiparazione legale tra fatto insussistente e condotta punita con sanzione conservativa

3.1 — Il valore vincolante della scala parametrale della contrattazione collettiva

Il pilastro concettuale su cui poggia la decisione n. 23817 del 2026 risiede nella **piena equiparazione dogmatica** tra la mancata realizzazione materiale del fatto addebitato e la riconducibilità della condotta a una fattispecie per la quale il contratto collettivo preveda una sanzione conservativa. Quando le parti sociali stabiliscono preventivamente che una determinata mancanza debba essere sanzionata con il rimprovero o con la sospensione dal servizio, esse operano una **valutazione astratta di inidoneità lesiva del vincolo fiduciario**, escludendo a priori che quel comportamento possa giustificare la massima sanzione espulsiva.[10]

In questo quadro, il fatto contestato, pur essendo materialmente accaduto nella sua dimensione fenomenica, risulta **giuridicamente inidoneo a fondare il licenziamento** per volontà congiunta delle organizzazioni datoriali e sindacali. Ne deriva che il datore di lavoro che intimi il **recesso in tronco** per una condotta punita con sanzione conservativa compie un atto radicalmente illegittimo, il quale, in virtù della sentenza additiva n. 129/2024, non può essere sanato con il pagamento dell'indennità economica ma richiede il **ripristino materiale del rapporto di lavoro** ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015.

L'arresto giurisprudenziale consolida il principio per cui il giudizio di **proporzionalità sanzionatoria** non è integralmente rimesso alla discrezionalità del datore di lavoro o del magistrato quando sussista una specifica clausola contrattuale di settore. Il **codice disciplinare allegato** al CCNL opera quale **norma di rango privatistico cogente** che vincola l'esercizio del

potere disciplinare datoriale ex art. 2106 c.c., precludendo l'irrogazione di una misura più afflittiva di quella stabilita dalle organizzazioni sindacali firmatarie.

> **Valenza vincolante:** Le tipizzazioni contrattuali collettive costituiscono un **limite oggettivo al potere sanzionatorio** del datore di lavoro, impedendo la risoluzione del rapporto per condotte qualificate come conservative dal CCNL.

3.2 — Il compito del giudice del rinvio tra accertamento materiale e sussunzione contrattuale

La sentenza di legittimità detta precise istruzioni operative per il giudice del rinvio, scandendo l'indagine giudiziale in due momenti logico-giuridici distinti. Il primo momento attiene alla **ricostruzione storica e materiale dell'addebito**, dovendosi verificare le concrete modalità di esecuzione della condotta (durata dell'assenza, contesto organizzativo, assenza di danno all'utenza).

Il secondo momento consiste nella **puntuale sussunzione dell'addebito accertato** all'interno delle clausole del codice disciplinare del CCNL Mobilità. Qualora la fattispecie concreta corrisponda alla descrizione astratta delle infrazioni punite con sanzione non espulsiva, il giudice non dispone di alcun margine di discrezionalità: deve necessariamente dichiarare l'illegittimità del recesso e **ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro** con condanna al risarcimento del danno, consolidando il principio cardine in tema di **licenziamento disciplinare e sanzioni conservative nel ccnl**.

04. I principi di immutabilità della contestazione e il divieto di recidiva tacita

4.1 — La garanzia procedimentale dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 e il

diritto di difesa

Un ulteriore profilo di eccezionale rilievo processuale affrontato dalla sentenza n. 23817/2026 riguarda l'applicazione del **principio di immutabilità della contestazione disciplinare** codificato dall'art. 7 della Legge n. 300/1970. La previa contestazione scritta ha la funzione essenziale di cristallizzare i fatti materiali attribuiti al lavoratore, garantendo l'effettivo esercizio del **diritto di difesa** e precludendo al datore di lavoro la possibilità di modificare o ampliare in sede giudiziale i motivi del recesso.[11]

Nel caso di specie, la società cooperativa datrice di lavoro tentava di giustificare la massima sanzione espulsiva adducendo l'esistenza di precedenti richiami e violazioni disciplinari pregresse subite dalla dipendente nel corso del rapporto di lavoro. La Suprema Corte ha ribadito con fermezza che, laddove la **recidiva o i precedenti disciplinari non siano stati menzionati** nella lettera di contestazione degli addebiti né nella successiva comunicazione di recesso, essi rimangono totalmente irrilevanti e non possono essere valorizzati dal magistrato quale elemento aggravante per trasformare una condotta punita con sanzione conservativa in giusta causa di licenziamento.

La **funzione di garanzia** dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 risiede nell'assicurare che il lavoratore possa articolare le proprie difese e dedurre circostanze a discarico con specifico riferimento a tutti gli addebiti e a tutte le circostanze aggravanti contestate. Consentire al datore di far valere in giudizio precedenti sanzioni non menzionate nella lettera di addebito violerebbe il **principio del contraddittorio sostanziale**, trasformando il procedimento disciplinare in una trappola processuale e alterando i termini oggettivi della controversia.

> **Divieto di recidiva tacita:** I precedenti disciplinari non espressamente contestati nella lettera ex art. 7 L. 300/1970 sono giuridicamente inesistenti ai fini della valutazione di gravità della sanzione espulsiva.

4.2 — L'inutilizzabilità dei precedenti disciplinari non contestati e la tenuta della proporzionalità

Il divieto di valorizzare precedenti disciplinari non contestati costituisce un cardine a presidio del **principio di proporzionalità sanzionatoria** ex art. 2106 c.c. Se fosse consentito al datore di lavoro introdurre elementi estranei alla contestazione per sostenere l'irreparabile lesione fiduciaria, si consentirebbe un'inammissibile elusione della disciplina legale e convenzionale, esponendo i lavoratori ad arbitri difensivi postumi.

La Sezione Lavoro precisa che il sindacato di legittimità sulla proporzionalità del licenziamento è rigorosamente limitato alla **verifica della coerenza logica e giuridica della motivazione** adottata dai giudici di merito. Non è consentito in sede di cassazione richiedere un nuovo bilanciamento degli elementi di fatto, potendosi denunciare solo la totale omissione di fatti decisivi o l'irriducibile contraddittorietà della motivazione.

05. Risvolti operativi nella gestione del contenzioso e redazione delle contestazioni disciplinari

5.1 — Linee guida per l'ufficio del personale e cautele processuali per la difesa datoriale

L'arresto giurisprudenziale della Cassazione n. 23817 del 2026 impone una **revisione immediata delle procedure disciplinari aziendali** e delle strategie difensive datoriali. Gli uffici delle risorse umane e i consulenti del lavoro devono procedere a un rigoroso **audit preventivo del contratto collettivo** applicato prima di adottare qualsiasi provvedimento espulsivo sul tema di **licenziamento disciplinare e sanzioni conservative nel ccnl**, accertando con precisione se la condotta materiale addebitata sia sussumibile nelle clausole conservative di settore.

Inoltre, nella redazione della lettera di contestazione ex art. 7 Statuto dei Lavoratori, è tassativo **esplicitare analiticamente tutti i precedenti disciplinari** e le eventuali recidive maturate nel biennio che si intendono valorizzare per sostenere la maggiore gravità dell'infrazione. L'omessa

menzione formale della recidiva preclude in modo irreversibile la possibilità di addurla in giudizio, esponendo l'azienda alla declaratoria di nullità del licenziamento e al conseguente **ordine di reintegrazione nel posto di lavoro** con oneri retributivi e contributivi a carico dell'impresa.

Sul piano operativo e processuale, la difesa aziendale deve strutturare il fascicolo disciplinare verificando con estrema accuratezza la tempestività della contestazione, la puntuale descrizione della condotta e l'indicazione espressa delle clausole contrattuali violate. L'adozione di **modelli organizzativi di compliance** giuslavoristica e la formazione del personale preposto alla gestione delle risorse umane rappresentano **presidi indispensabili per scongiurare contenziosi ad alto rischio** reintegratorio, garantendo la piena legittimità e sostenibilità delle decisioni datoriali.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Codice Civile, art. 2119 (Recesso per giusta causa).

Codice Civile, art. 2106 (Sanzioni disciplinari).

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 (Sanzioni disciplinari e procedimento).

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo).

D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, art. 3 (Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa nel contratto a tutele crescenti).

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 3 (Principio di eguaglianza e ragionevolezza).

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 35 (Tutela del lavoro).

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 76 (Limiti alla delega legislativa).

Costituzione della Repubblica Italiana, art. 41 (Libertà di iniziativa economica privata e utilità sociale).

Codice Civile, art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro).

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza 22 luglio 2026, n. 23817** — (Pres. A. Doronzo, Rel. E. Boghetich, pubbl. 22/07/2026)
2. **Corte Costituzionale, Sentenza 16 luglio 2024, n. 129** — (Pres. A. Barbera, Red. G. Amoroso)
3. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Ordinanza 26 febbraio 2026, n. 4371** — (Pres. A. Doronzo, Rel. F. Amendola)
4. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Ordinanza 12 febbraio 2026, n. 3146** — (Pres. A. Doronzo, Rel. M. M. Leone)
5. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Ordinanza 15 maggio 2026, n. 14459** — (Pres. A. Doronzo, Rel. E. Boghetich)
6. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza 1 giugno 2026, n. 17283** — (Pres. A. Doronzo, Rel. F. Amendola)
7. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Ordinanza 13 maggio 2026, n. 14063** — (Pres. A. Doronzo, Rel. G. Michelini)
8. **Corte Costituzionale, Sentenza 1 aprile 2021, n. 59** — (Pres. G. Coraggio, Red. S. Sciarra)
9. **Corte costituzionale, Sentenza 19 maggio 2022, n. 125** — (Pres. G. Amato, Red. S. Sciarra)
10. **Cassazione Civile, Sezioni Unite, Sentenza 27 dicembre 2017, n. 30985** — (Pres. G. Canzio, Rel. P. Curzio)
11. **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza 11 aprile 2022, n. 11665** — (Pres. L. Raimondi, Rel. A. Amendola)

Giovanni Ercole Moscarini

Avvocato del Foro di Roma

Esercita nel diritto civile e nel diritto amministrativo. Sulla rivista Metodo Giuridico analizza l'evoluzione normativa e gli orientamenti giurisprudenziali nelle due materie.