Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Licenziamento senza contestazione: scatta la reintegrazione

La Cassazione (ord. n. 24378/2026) equipara la totale inesistenza della contestazione disciplinare all'insussistenza del fatto materiale, applicando la tutela reintegratoria attenuata

Federico Palumbo Diritto del Lavoro 26 Agosto 2026 Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 26 Agosto 2026: La Suprema Corte consolida l'orientamento nomofilattico sui vizi della procedura disciplinare, stabilendo che la totale omissione della contestazione scritta non costituisce una mera irregolarità formale indennizzabile, ma integra l'assenza radicale del fatto contestato che giustifica la reintegrazione nel posto di lavoro.

Abstract (Italiano)

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con l'ordinanza 2 agosto 2026, n. 24378, ha statuito che la totale assenza di preventiva contestazione disciplinare scritta ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 non costituisce un mero vizio procedurale soggetto alla tutela indennitaria debole ex art. 18, comma 6, bensì si equipara all'insussistenza del fatto materiale contestato. Ne discende l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori, evitando che la completa violazione delle garanzie difensive riceva un trattamento sanzionatorio paradossalmente più favorevole per il datore rispetto all'addebito di un fatto infondato.

Abstract (English)

The Italian Supreme Court of Cassation (Labour Division, Order no. 24378 of 2 August 2026) held that the complete lack of a prior written disciplinary charge under Article 7 of Law no. 300/1970 cannot be treated as a mere formal or procedural irregularity resulting in modest financial compensation under Article 18, paragraph 6. Instead, the total omission of the charge is legally equivalent to the non-existence of the alleged material fact, thereby triggering the reinstated employment protection (attenuated reinstatement) under Article 18, paragraph 4, of the Workers' Statute.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Punti Chiave dell'Analisi

- **Equiparazione dell'omessa contestazione:** la radicale assenza di un atto scritto di contestazione disciplinare impedisce la venuta ad esistenza del fatto contestato, integrando la fattispecie di insussistenza del fatto ex art. 18, comma 4, St. lav.
- **Applicazione della tutela reintegratoria:** al lavoratore licenziato senza previa contestazione spetta la reintegrazione nel posto di lavoro con indennità risarcitoria fino a dodici mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali.
- **Distinzione tra omissione e genericità:** la tutela indennitaria debole ex art. 18, comma 6 (tra sei e dodici mensilità) resta confinata alle sole irregolarità procedurali minori o alla genericità dell'addebito, ove un atto formale sia comunque intervenuto.
- **Coerenza sistematica e Jobs Act:** il principio trova piena applicazione anche nell'alveo dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015, assicurando la tenuta costituzionale del sistema di graduazione delle sanzioni.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento disciplinare, la tutela della reintegrazione attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 per l'ipotesi di insussistenza del fatto contestato ricomprende anche il caso della totale inesistenza della preventiva contestazione disciplinare scritta; ciò sia in considerazione del rinvio operato dal comma 6 del medesimo articolo ai commi precedenti ove emerga l'ingiustificatezza del recesso, sia alla luce di una ricostruzione sistematica dell'intero meccanismo sanzionatorio, volta ad evitare l'incoerenza assiologica che la totale omissione dell'addebito sia punita con sanzione di intensità inferiore rispetto alla contestazione di una condotta rivelatasi insussistente.

01. Introduzione: la pronuncia Cass. n. 24378/2026 sul difetto di contestazione

La **Corte Suprema di Cassazione**, Sezione Lavoro Civile, con l'ordinanza 2 agosto 2026, n. 24378 (Pres. Adriana Doronzo, Rel. Elena Boghetich)[1], affronta il nodo del **licenziamento disciplinare**

senza contestazione scritta. Con un percorso argomentativo rigoroso e pienamente coerente con l'architettura dei rimedi lavoristici, il Collegio di legittimità ha confermato che l'omissione integrale della contestazione d'addebito non può essere degradata a mera anomalia di rito, ma determina l'applicazione della **tutela reintegratoria attenuata** nel posto di lavoro.

La complessa fattispecie concreta scaturiva dal recesso espulsivo intimato ad una cameriera ai piani dipendente di un'azienda alberghiera. La titolare dell'impresa aveva comminato la sanzione espulsiva sul presupposto di asserite e generiche inadempienze nell'esecuzione della prestazione, senza tuttavia aver mai redatto e notificato alla lavoratrice alcuna **lettera di contestazione disciplinare** preventiva, omettendo qualsiasi richiesta di discolpa e precludendo ogni forma di interlocuzione difensiva.

Sia il Tribunale sia la Corte d'Appello di Napoli avevano accertato la radicale illegittimità del recesso per **totale inesistenza del procedimento disciplinare**, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970. Avverso la sentenza di secondo grado la parte datoriale proponeva ricorso per cassazione articolato su cinque motivi, sostenendo, per quanto di maggior rilievo, che l'omessa contestazione costituisse una violazione esclusivamente formale o procedurale dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, come tale assoggettabile unicamente alla tutela risarcitoria debole tra sei e dodici mensilità disciplinata dal sesto comma del medesimo articolo 18.

La Suprema Corte ha respinto fermamente la tesi difensiva della ricorrente. I consiglieri di piazza Cavour hanno statuito che l'assenza radicale della contestazione scritta impedisce la configurazione stessa di un *fatto contestato*, attraendo la controversia nell'alveo protettivo del quarto comma dell'art. 18. Tale soluzione esegetica mira a preservare la **garanzia costituzionale del diritto di difesa** del lavoratore subordinato e la razionalità intrinseca dell'ordinamento sanzionatorio.

02. Il principio di legalità procedurale e la funzione dell'art. 7 dello Statuto

L'esercizio del potere disciplinare datoriale nell'ordinamento lavoristico non costituisce una prerogativa privatistica arbitraria o insindacabile, ma soggiace ad un rigoroso **principio di legalità procedurale e tipicità** inderogabile.

2.1 — L'inderogabilità della forma scritta e la garanzia del contraddittorio

La norma cardine scolpita nell'art. 7, secondo comma, della legge n. 300 del 1970 dispone espressamente che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. L'obbligo di formulare la **contestazione per iscritto del fatto** assolve ad una duplice ed essenziale funzione di **ordine pubblico di protezione**: in primo luogo, cristallizzare in modo immutabile l'oggetto della pretesa sanzionatoria aziendale; in secondo luogo, consentire al prestatore di attivare le proprie difese entro il **termine dilatorio di cinque giorni**.

Nel delineare la portata precettiva di questo principio, la giurisprudenza ha costantemente evidenziato come la **contestazione scritta d'addebito** rappresenti l'atto genetico e condizionante l'intero procedimento disciplinare. Senza la preventiva notificazione dell'addebito, il potere sanzionatorio del datore non entra neppure nella sfera giuridica di esercizio legittimo. L'omissione della contestazione travolge la **struttura del procedimento sanzionatorio**, degradando l'atto di recesso a mero arbitrio unilaterale in palese contrasto con i **doveri di correttezza e buona fede** nell'esecuzione del contratto ex artt. 1175 e 1375 c.c.

La **garanzia del contraddittorio** non tollera surrogati informali o comunicazioni orali generiche: l'atto deve recare l'indicazione precisa dei profili storici, cronologici e spaziali della condotta rimproverata. Solo attraverso la piena conoscenza degli addebiti il lavoratore può predisporre **idonee memorie difensive** e richiedere l'audizione personale, assistito dall'**associazione sindacale di appartenenza**.

2.2 — La distinzione ontologica tra contestazione omessa e contestazione generica

Uno dei passaggi più densi di significato teorico e pratico dell'ordinanza n. 24378/2026 risiede nella netta differenziazione operata tra l'**omissione totale della contestazione** e la **contestazione meramente generica**. Tale distinzione era stata già formulata in sede nomofilattica da precedenti pronunce della Sezione Lavoro, tra cui la sentenza n. 25745 del 2016[2] e la sentenza n. 4879 del 2020[3].

Ove la contestazione esista fisicamente ma risulti formulata in termini sintetici o imperfetti, si è in presenza di un **vizio procedurale di redazione** dell'atto. Il fatto storico è stato comunque individuato e sottoposto alla cognizione del dipendente, sicché il difetto si colloca nella dinamica formale del

procedimento. In questa specifica evenienza, la violazione dell'art. 7 attrae la sola **tutela indennitaria per vizi di forma** disciplinata dal sesto comma dell'art. 18.

Al contrario, laddove manchi radicalmente qualsiasi missiva di addebito, non si configura una semplice irregolarità di stesura, bensì l'**inesistenza giuridica della procedura**. In siffatta ipotesi difetta il presupposto materiale e logico dell'inadempimento: non sussiste alcun fatto formalmente imputato sul quale il giudice possa instaurare il **giudizio di proporzionalità sanzionatoria** ex art. 2106 c.c. o di gravità della **giusta causa di recesso** ex art. 2119 c.c.

03. L'equiparazione assiologica tra contestazione inesistente e insussistenza del fatto

La ricomposizione sistematica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori post-riforma del 2012 esige un'interpretazione assiologicamente orientata al rispetto del **principio di proporzionalità e ragionevolezza**.

3.1 — Il raccordo sistematico tra comma 4 e comma 6 dell'art. 18

Il sesto comma dell'art. 18 disciplina la risoluzione del rapporto con riconoscimento di un'**indennità risarcitoria onnicomprensiva** compresa tra sei e dodici mensilità nelle ipotesi di violazione della procedura di cui all'art. 7. Tuttavia, la norma introduce una **clausola di salvezza determinante**: il regime indennitario debole cede il passo allorché il giudice, sulla base della domanda proposta dal lavoratore, accerti che sussiste anche un radicale **difetto di giustificazione sostanziale** del licenziamento, imponendo in tal caso l'applicazione delle tutele maggiori di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

La Suprema Corte evidenzia che questa clausola di raccordo costituisce il cardine dogmatico dell'intera **struttura rimediale dell'art. 18**. Quando il dipendente agisce in giudizio deducendo la totale omissione della contestazione d'addebito e la conseguente ingiustificatezza del recesso, il giudice deve verificare la sussistenza della mancanza. Poiché nessun addebito è mai stato formalizzato per iscritto, la condotta contestata risulta inesistente sul piano processuale e sostanziale, attraendo la fattispecie nella **tutela reintegratoria attenuata del comma 4**.

Tale percorso ricostruttivo si pone in piena armonia con l'ordinanza n. 14060 del 2026[4], in cui la Cassazione ha ritenuto radicalmente inesistente il procedimento disciplinare allorquando il licenziamento sia intimato a sorpresa per superamento del tetto massimo di sospensioni senza un'autonoma e specifica contestazione. I profili procedimentali e probatori della contestazione dialogano strettamente con le riflessioni svolte in tema di **sanzioni conservative nel CCNL**[D1].

3.2 — Il superamento della tesi formalistica della mera tutela indennitaria

L'ordinanza n. 24378/2026 supera in modo categorico la lettura formalistica che pretendeva di confinare ogni patologia dell'art. 7 nel **risarcimento economico ridotto**. L'accoglimento di una siffatta impostazione produrrebbe un'ingiustificabile **distorsione del sistema sanzionatorio**: il datore di lavoro diligente che rispetti la procedura ma non riesca a provare la condotta addebitata subirebbe la reintegrazione, mentre l'imprenditore che decida di violare integralmente l'art. 7 licenziando senza contestazione beneficerebbe di una condanna risarcitoria minima, monetizzando l'arbitrio espulsivo.

Un assetto siffatto creerebbe un intollerabile **azzardo morale datoriale**, incentivando la totale soppressione del contraddittorio per eludere la reintegra. Come ribadito da Cassazione n. 17094 del 2026[5] in tema di **sussunzione contrattuale e clausole del CCNL**, la graduazione delle conseguenze sanzionatorie deve presidiare la corrispondenza tra gravità della violazione e consistenza del rimedio ripristinatorio.

04. La disciplina dei rimedi nel Jobs Act e l'impatto dei principi costituzionali

L'equiparazione dell'omessa contestazione all'insussistenza del fatto materiale esplica effetti determinanti anche nell'ambito di vigenza del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Jobs Act), applicabile ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a far data dal 7 marzo 2015.

L'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015 dispone che la reintegrazione nel posto di lavoro opera esclusivamente nell'ipotesi in cui sia giudizialmente accertata *«l'insussistenza del fatto materiale contestato»*. L'art. 4 del medesimo testo normativo destina invece i vizi di motivazione o di procedura ad un'indennità economica fissa non assoggettata a contribuzione previdenziale. Anche dinanzi a tale articolazione, la Sezione Lavoro ha esteso il principio nomofilattico: qualora la contestazione manchi in

radice, il fatto materiale non possiede rilevanza giuridica nell'alveo disciplinare, integrando la fattispecie dell'insussistenza materiale che attiva la tutela reintegratoria.

> « La contestazione scritta dell'addebito non è un mero requisito di forma ma l'atto costitutivo del potere disciplinare; la sua totale assenza azzera il fatto materiale e impone la reintegrazione nel posto di lavoro. »

La coerenza di tale approccio sistematico trova riscontro nella sentenza n. 23817 del 2026[6], la quale ha riconosciuto la reintegra attenuata anche per le condotte tipizzate dal contratto collettivo con la sola sanzione conservativa. L'ordinamento esige che la sanzione espulsiva non possa mai eludere il vaglio di proporzionalità attraverso scorciatoie procedurali. L'inquadramento del potere disciplinare datoriale e dei limiti probatori nell'accertamento dell'inadempimento richiama i principi approfonditi in relazione ai [D2].

05. Rassegna comparata della giurisprudenza e coordinamento applicativo

L'esame coordinato dei più recenti arresti della giurisprudenza di legittimità consente di delineare una rassegna sistematica delle differenti patologie del **licenziamento disciplinare senza contestazione scritta** e dei relativi regimi sanzionatori.

5.1 — Il perimetro delle violazioni procedurali e la tabella sinottica dei precedenti

Il panorama giurisprudenziale dimostra come il discrimine fondamentale operi tra le violazioni meramente temporali o descrittive (ritardo nella contestazione, mancata concessione del termine a difesa, genericità dei capitoli) e le violazioni strutturali integranti l'omissione dell'atto scritto. Come chiarito dalla sentenza n. 741 del 2026[7], il sindacato giurisdizionale di proporzionalità presuppone

sempre una corretta qualificazione della fattispecie contestata all'interno del codice disciplinare aziendale.

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro notifichi una contestazione generica, priva di esaustivi riferimenti temporali o spaziali ma comunque recante l'indicazione sommaria del comportamento addebitato, la tutela riconosciuta dall'ordinamento è di tipo meramente risarcitorio, variando tra sei e dodici mensilità ai sensi dell'art. 18, comma 6. Diversamente, allorquando la comunicazione d'addebito sia totalmente assente ovvero la sanzione espulsiva sia intimata in via immediata e a sorpresa, il vizio si converte in radicale difetto di giustificazione, aprendo le porte alla tutela reale della reintegrazione nel posto di lavoro con ripristino del trattamento economico e previdenziale.

La comparazione delle fattispecie concrete esaminate dai giudici di legittimità è compendiata nella seguente tavola sinottica dei precedenti giurisprudenziali.

Sentenza / Autorità	Tipologia di Vizio Procedurale	Regime di Tutela Applicato
Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 24378/2026	Totale assenza della contestazione scritta d'addebito	**Tutela Reintegratoria** Equiparazione ad insussistenza del fatto ex art. 18 comma 4 St. lav. con reintegra e risarcimento.
Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 14060/2026	Licenziamento per recidiva senza autonoma contestazione	**Tutela Reintegratoria** Inesistenza del procedimento disciplinare ed equiparazione ex art. 3 comma 2 D.Lgs. 23/2015.
Cass. civ., Sez. Lav., ord. n. 17094/2026	Fatto sussistente riconducibile a sanzione conservativa CCNL	**Tutela Reintegratoria** Reintegrazione ex art. 18 comma 4 seconda parte per previsione di sanzione non espulsiva.
Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 23817/2026	Sanzione conservativa nel CCNL e disciplina del Jobs Act	**Tutela Reintegratoria** Reintegrazione applicabile ai neoassunti per condotte tipizzate a sanzione conservativa.
Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 4879/2020	Mancata formalizzazione della contestazione dell'addebito	**Tutela Reintegratoria** Esclusione della tutela indennitaria debole ex art. 18 comma 6 e reintegra attenuata.
Cass. civ., Sez. Lav., sent. n. 25745/2016	Omessa preventiva contestazione scritta ex art. 7 L. 300/1970	**Tutela Reintegratoria** Inapplicabilità dell'indennità per vizi formali e riconoscimento della tutela reale attenuata.

Dalla disamina sinottica emerge come la giurisprudenza di legittimità abbia tracciato un argine invalicabile a tutela dell'integrità del procedimento disciplinare. Il tentativo di ricondurre ogni anomalia dell'iter punitivo nell'alveo della mera monetizzazione risarcitoria si scontra con l'esigenza assiologica di preservare la centralità del contraddittorio, confermando che l'omessa contestazione impedisce in radice la nascita del fatto disciplinare.

06. Considerazioni conclusive e ricadute pratiche per la gestione del personale

L'ordinanza n. 24378/2026 offre un monito inequivocabile per le direzioni delle risorse umane, per gli avvocati giuslavoristi e per i consulenti del lavoro. L'attivazione del **licenziamento disciplinare senza contestazione scritta** rappresenta un azzardo processuale destinato all'insuccesso e all'irrogazione della massima sanzione ripristinatoria prevista dall'ordinamento.

Nella gestione operativa quotidiana dei procedimenti sanzionatori aziendali, gli organi di gestione del personale devono assicurare il rispetto scrupoloso di tre regole procedurali inderogabili:

1. Tempestività e specificità analitica della contestazione: la lettera d'addebito deve essere redatta per iscritto e notificata con immediatezza rispetto al momento di piena conoscenza dei fatti, descrivendo puntualmente le condotte contestate senza fare ricorso a clausole generiche o formule stereotipate che potrebbero compromettere l'esercizio del diritto di difesa.

2. Effettività del contraddittorio e termine a difesa: il datore deve garantire il decorso integrale del termine di cinque giorni previsto dall'art. 7, quinto comma, prima di irrogare la sanzione, consentendo al lavoratore di essere ascoltato oralmente o di depositare memorie difensive, astenendosi da recessi frettolosi o provvedimenti espulsivi adottati a sorpresa.

3. Rigore nella prova dell'illecito e sussunzione contrattuale: prima di intimare il licenziamento, l'azienda deve accertare con precisione che la condotta sia espressamente contemplata tra le fattispecie espulsive dal CCNL applicabile, escludendo il recesso ove la contrattazione collettiva o il codice disciplinare prevedano sanzioni meramente conservative quali la multa o la sospensione dal servizio.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

In definitiva, il **licenziamento disciplinare senza contestazione scritta** non può trovare alcun riparo nelle tutele meramente indennitarie. L'intangibilità del diritto di difesa del lavoratore e la natura vincolante delle garanzie di cui all'art. 7 dello Statuto presidiano la legalità del rapporto di lavoro, riaffermando che la reintegrazione nel posto di lavoro costituisce la risposta doverosa e indefettibile contro l'arbitrio sanzionatorio datoriale.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Art. 7 Legge 20 maggio 1970, n. 300 — Sanzioni disciplinari, contestazione dell'addebito e garanzie difensive del lavoratore.

Art. 18 Legge 20 maggio 1970, n. 300 — Regime di tutela reale attenuata, indennitaria forte e indennitaria debole per licenziamento illegittimo.

Artt. 3 e 4 D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 — Disciplina dei licenziamenti per i lavoratori assunti a tutele crescenti e vizi procedurali.

Art. 2106 Codice Civile — Potere disciplinare del datore di lavoro e principio di proporzionalità delle sanzioni.

Art. 2119 Codice Civile — Recesso per giusta causa e nozione di lesione del vincolo fiduciario.

Giurisprudenza citata

1. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, ordinanza 2 agosto 2026, n. 24378** — (Pres. Adriana Doronzo, Rel. Elena Boghetich) — Equiparazione della totale inesistenza della contestazione disciplinare all'insussistenza del fatto e applicazione della tutela reintegratoria attenuata ex art. 18, comma 4, L. 300/1970.
2. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, sentenza 14 dicembre 2016, n. 25745** — Inapplicabilità della tutela indennitaria per vizi formali all'omessa preventiva contestazione dell'addebito disciplinare.
3. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, sentenza 24 febbraio 2020, n. 4879** — Riconoscimento della reintegrazione nel posto di lavoro in caso di totale

difetto di contestazione disciplinare scritta.

4. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, ordinanza 13 maggio 2026, n. 14060** — Illegittimità del licenziamento per superamento soglia sospensioni intimato senza autonoma contestazione e tutela reintegratoria ex art. 3 comma 2 D.Lgs. 23/2015.

5. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, ordinanza 31 maggio 2026, n. 17094** — Riconducibilità del fatto contestato alle sanzioni conservative del CCNL e applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18 comma 4 St. lav.

6. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, sentenza 22 luglio 2026, n. 23817** — Tutela reintegratoria attenuata per i lavoratori a tutele crescenti in presenza di condotte sanzionate con misure conservative dal contratto collettivo.

7. **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, sentenza 13 gennaio 2026, n. 741** — Valutazione di proporzionalità della sanzione disciplinare ed interpretazione coordinata del CCNL e del regolamento aziendale.

Dottrina richiamata

D1. Metodo Giuridico, *Licenziamento disciplinare e sanzioni conservative nel CCNL: la reintegrazione e i limiti del potere sanzionatorio*. Analisi delle ricadute del codice disciplinare contrattuale sul regime della reintegrazione.

D2. Metodo Giuridico, *Controlli difensivi e videoriprese: l'onere di specifica contestazione dell'addebito*. Studio sui presupposti probatori e formali per l'utilizzabilità delle prove nell'istruttoria disciplinare.

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.