

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 22/10/2025) 17/12/2025, n. 32952**LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) > Licenziamento****Intestazione**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. PONTERIO Carla -Relatore

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 36-2025 proposto da

AZIENDA SERVIZI IGIENE AMBIENTALE - A.S.I.A.- NAPOLI Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dagli avvocati VALENTINA LUCIANI, VINCENZO LUCIANI;

- ricorrente -

contro

A.A.;

- intimato -

avverso la sentenza n. 3428/2024 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 15/10/2024 R.G.N. 1470/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 22/10/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO.

Svolgimento del processo

1. La Corte d'Appello di Napoli ha accolto l'appello di A.A. e, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimatogli da Asia Napoli Spa il 7 febbraio 2023 ed ha condannato la società alla reintegrazione e al risarcimento del danno liquidato in misura pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. La Corte territoriale ha premesso che A.A., operatore ecologico, è stato licenziato a causa della condanna alla pena di anni due, mesi sei e giorni sei di reclusione per i reati di stalking, lesioni personali aggravate e danneggiamento nei confronti dell'ex coniuge.

Richiamata la giurisprudenza di legittimità sulla condotta extralavorativa del dipendente, la Corte di merito ha ritenuto che non ricorresse una giusta causa di recesso poiché i reati, non solo erano stati

realizzati al di fuori del contesto lavorativo, ma neppure avevano alcuna attinenza con l'attività lavorativa o con l'immagine morale dell'azienda, in nessun modo danneggiata. I reati erano riconducibili unicamente alla sfera personale e familiare del lavoratore e non avevano avuto alcuna ripercussione esterna, nella vita sociale e lavorativa del predetto.

Secondo i giudici di appello, la lettura data era in linea col contratto collettivo, che consente il licenziamento per giusta causa in seguito a condanna per delitti puniti con pena non inferiore ai tre anni, soglia nella specie non raggiunta. Neppure poteva trovare applicazione l'art. 68, par. G, lett. I del c.c.n.l. che prevede la sanzione espulsiva a fronte di gravi atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona ma che, per come interpretato dai giudici di secondo grado, riguarda condotte commesse all'interno dei luoghi di lavoro.

La sentenza impugnata ha, quindi, valutato la condotta contestata come priva di rilievo disciplinare ed ha applicato la tutela di cui all'[art. 18](#), comma 4, **St. lav.**, come novellato dalla [legge 92 del 2012](#) (testo normativo applicabile al rapporto in esame, sebbene insorto in epoca successiva al 7.3.2015, in forza di accordo transattivo col quale Asia ha rinunciato all'applicazione del [D.Lgs. 23 del 2015](#)).

3. Avverso la sentenza Azienda Servizi Igiene Ambientale – A.S.I.A. Napoli Spa ha proposto ricorso per cassazione affidato a tre motivi. A.A. non ha svolto difese.

4. Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'[art. 380 bis.1](#) c.p.c., come modificato dal [D.Lgs. n. 149 del 2022](#).

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'[art. 360](#), comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione o falsa applicazione degli [artt. 2119, 2105, 1175](#) e [1375](#) c.c. e degli [artt. 2](#), comma 1 e 3, comma 2 Cost. La società ricorrente censura la sentenza impugnata per avere escluso che la condotta plurioffensiva posta in essere dal dipendente, con atti violenti e persecutori, nei confronti della moglie, della figlia e di un terzo, fosse in grado di recidere il vincolo fiduciario, senza assegnare il giusto peso al dato dell'espletamento delle mansioni lavorative per le strade e quindi a contatto con l'utenza e sebbene la società avesse inteso, proprio con l'art. 68 c.c.n.l., etichettare simili condotte come idonee a giustificare la sanzione espulsiva allo scopo di implementare la sensibilità su tematiche ormai tragicamente diffuse nel contesto sociale.

2. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'[art. 360](#), comma 1, n. 3 c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 68, par. G, lett. I del c.c.n.l. servizi ambientali, degli [artt. 1322, 1362](#) e [1363](#) c.c. e degli [artt. 2](#), comma 1 e 3, comma 2 Cost. Censura la decisione d'appello per avere considerato la condotta del dipendente non sussumibile nella citata previsione contrattuale sebbene quest'ultima non individui, in alcun passaggio, il luogo di lavoro come elemento costitutivo della fattispecie disciplinare. La società ribadisce che le previsioni negoziali legittimanti il licenziamento per il caso di reati puniti con pena non inferiore ai tre anni costituiscono clausole autonome rispetto al citato art. 68, par. G, lett. I e che con quest'ultima disposizione le parti hanno inteso sanzionare con il recesso per giusta causa ipotesi di violenza di genere, a prescindere dalla condanna penale riportata e dalla sua entità e a prescindere dalla commissione o meno del fatto nel luogo di lavoro.

3. Con il terzo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'[art. 360](#), comma 1, n. 3 c.p.c. e in via meramente subordinata, la violazione o falsa applicazione dell'[art. 18](#), commi 4 e 5 della [legge n. 300 del 1970](#), come modificato dalla [legge 92 del 2012](#), per assenza dei presupposti per l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata, dato l'indubbio rilievo disciplinare della condotta e l'imputabilità della stessa al lavoratore.

4. I primi due motivi di ricorso possono essere trattati congiuntamente per la stretta connessione logica e sono fondati.

4.1. Secondo un indirizzo consolidato, la condotta illecita extralavorativa è suscettibile di rilievo

disciplinare poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche, quale obbligo accessorio, a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario con lo stesso; tali condotte, ove connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare l'irrogazione della sanzione espulsiva ([Cass. n. 267 del 2024](#); [n. 28368 del 2021](#); [n. 16268 del 2015](#)).

4.2. Su un piano più generale, occorre ribadire la natura legale della nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento e la valenza meramente esemplificativa dell'elenco delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo contenuta nei contratti collettivi ([Cass. n. 2830 del 2016](#); [Cass. n. 4060 del 2011](#); [Cass. n. 5372 del 2004](#); v. pure [Cass. n. 27004 del 2018](#); [Cass. n. 33811 del 2021](#)). Come affermato con indirizzo costante da questa Corte, la scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'[art. 2119 c.c.](#) ([Cass. n. 17321 del 2020](#); [n. 16784 del 2020](#)) e in tal senso depone l'[art. 30 della legge 183 del 2010](#) in base al quale il giudice, "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento (...) tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (...)".

4.3. È altrettanto pacifico che la denuncia di violazione o falsa applicazione dei contratti o accordi collettivi di lavoro, ai sensi dell'[art. 360](#), primo comma, n. 3 c.p.c., come modificato dall'[art. 2 del D.Lgs. 2 febbraio 2006 n. 40](#), è parificata sul piano processuale alla violazione di norme di diritto (v. [Cass. n. 6335 del 2014](#); [n. 7385 del 2014](#)) e ciò consente un sindacato, in sede di legittimità, sulla interpretazione e applicazione delle relative disposizioni.

4.4. Sulla latitudine di tale sindacato questa Corte ha chiarito che, anche nell'interpretazione dei contratti collettivi, l'[art. 1362 c.c.](#) impone all'interprete di indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti, senza limitarsi al senso letterale delle parole, in ciò differenziandosi dall'[art. 12](#) delle preleggi che, nell'interpretazione della legge, assegna un valore prioritario al dato letterale, individuando, quale ulteriore elemento, l'intenzione del legislatore (v. [Cass. n. 13083 del 2009](#)). Nella ricerca della comune intenzione dei contraenti, lo strumento principale è rappresentato dal senso letterale delle parole e delle espressioni utilizzate nel contratto, il cui rilievo dev'essere verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale, sicché le singole clausole vanno considerate in correlazione tra loro, dovendo procedersi al loro coordinamento a norma dell'[art. 1363 c.c.](#) e dovendosi intendere per "senso letterale delle parole" tutta la formulazione letterale della dichiarazione negoziale, in ogni sua parte ed in ogni parola che la compone ([Cass. n. 4670 del 2009](#); v. anche [Cass. n. 19585 del 2021](#) in motivazione).

4.5. L'[art. 68](#), par. G, lett. I del c.c.n.l. applicato al rapporto di lavoro per cui è causa prevede la sanzione espulsiva a fronte di "gravi atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona".

4.6. La Corte d'Appello ha letto tale previsione come limitata alle condotte poste in essere "all'interno del luogo di lavoro" (sentenza, p. 3, penultimo cpv.), in tal modo fornendo una interpretazione non solo restrittiva, ma volta a delimitare la portata della norma in assenza di qualsiasi appiglio testuale e di altri elementi indicativi di una volontà in tal senso delle parti.

4.7. La sentenza impugnata non compie una puntuale analisi del testo della disposizione collettiva nazionale quale primo momento del processo interpretativo e non individua e non esplicita gli elementi atti a svelare, in mancanza di qualsiasi riferimento al luogo di lavoro, l'esistenza di una comune volontà delle parti di escludere dal raggio della citata previsione le condotte poste in essere in luoghi diversi da quelli dedicati allo svolgimento della prestazione lavorativa. La Corte di merito neppure valorizza, come era invece doveroso, la peculiarità del focus posto dall'[art. 68](#) citato su un valore fondante di rilievo costituzionale come la dignità della persona, la cui protezione viene così ad essere confinata al dato fisico della commissione dell'illecito nello stabilimento e nei confronti di

colleghi o in occasione di lavoro, in tal modo escludendo in radice che condotte, di gravità tale da ledere il bene fondamentale della dignità umana, se estranee al luogo di lavoro, possano riverberare effetti sul vincolo fiduciario che lega le parti del rapporto lavorativo.

4.8. La lettura data dai giudici di appello non rispetta i richiamati canoni ermeneutici là dove, in assenza di qualsiasi appiglio testuale, traccia una linea di separazione netta e invalicabile tra la condotta tenuta dal dipendente in ambito familiare o sociale e il mondo lavorativo, senza possibilità di cogliere e di vagliare le molteplici implicazioni che una condotta lesiva della altrui dignità umana può avere rispetto al futuro corretto adempimento della prestazione, alla luce delle precipue caratteristiche di questa, dei possibili contatti con l'utenza o di specifiche modalità e tempi di svolgimento.

4.9. Quanto alla nozione di giusta causa, questa Corte ha già affermato ([Cass. n. 31866 del 2024](#)) che è certamente sussumibile nella nozione legale di giusta causa di licenziamento una condotta extralavorativa, aente rilievo penale e sfociata in una sentenza irrevocabile di condanna, caratterizzata, sia pure nell'ambito di rapporti interpersonali o familiari, dal mancato rispetto della altrui dignità e da forme di violenza e sopraffazione fisica e psichica, non sporadiche ma abituali, specie ove le mansioni del lavoratore (nella fattispecie oggetto della citata pronuncia, incaricato di pubblico servizio quale conducente di autobus) comportino costante contatto col pubblico ed esigano rigoroso rispetto verso gli utenti e capacità di autocontrollo nel far fronte alle loro esigenze.

5. Per le considerazioni svolte, i primi due motivi di ricorso meritano accoglimento, risultando assorbito il terzo motivo, proposto in via subordinata, che attiene alla tutela applicabile. La sentenza impugnata deve quindi essere cassata, con rinvio alla medesima Corte d'Appello che dovrà procedere ad una nuova valutazione della fattispecie oggetto di causa, oltre che alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi due motivi di ricorso, dichiara assorbito il terzo motivo, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla medesima Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'[art. 52 del D.Lgs. n. 196/2003](#) e successive modifiche, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di A.A.

Conclusione

Così deciso in Roma il 22 ottobre 2025

Depositato in Cancelleria il 17 dicembre 2025.