

La nuova meccanica della sanzione della reintegrazione  
(l'art. 18, comma 4, legge n. 300 del 1970 dopo Cass. 11665/2022)<sup>1</sup>

**Prof. Marco Marazza**  
Università Cattolica del Sacro Cuore

*Abstract*

*All'esito del nuovo indirizzo giurisprudenziale introdotto da Cass. 11665/2022 il saggio ricostruisce la meccanica della sanzione della reintegrazione (art. 18, comma 4, Statuto) in caso di licenziamento ingiustificato intimato per infrazioni punite dai codici disciplinari in modo conservativo in virtù di previsioni di carattere generale soffermandosi, in particolare: a) sulle problematiche interpretative connesse alle prevedibili tendenze evolutive dei codici disciplinari; b) sulla necessità che il giudice individui le condotte punibili in modo conservativo facendo esclusivamente riferimento al codice disciplinare e con rigorosa applicazione dei criteri di interpretazione della volontà negoziale (art. 1362 c.c. e ss.); c) sulla possibile interpretazione di alcuni modelli di codice disciplinare introdotti dalla contrattazione collettiva; d) sulla possibile rilettura, anche critica, della qualificazione di alcune fattispecie concrete da parte di alcune delle prime sentenze del nuovo corso del diritto vivente.*

**1.** Premessa. – **2.** Considerazioni preliminari sulla natura del “codice disciplinare” (art. 7 della legge n. 300/1970) e sul richiamo ai codici disciplinari nell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970. – **3.** Reintegrazione e rilevanza dei fatti punibili in modo conservativo (anche se non tipizzati) nella interpretazione letterale dell'art. 18, comma 4, dello Statuto. – **4.** Reintegrazione e rilevanza dei fatti punibili in modo conservativo (anche se non tipizzati) nella interpretazione sistematica dell'art. 18, commi 4 e 5, dello Statuto. – **5.** Le possibili dinamiche evolutive dei codici disciplinari ed i connessi risvolti interpretativi. – **5.1.** segue: in caso di specificazione unilaterale delle previsioni collettive. – **5.2.** segue: in caso di eliminazione delle clausole generali. – **6.** L'individuazione delle condotte punibili in modo conservativo (solo) ai sensi delle previsioni del codice disciplinare (escludendo ogni ulteriore valutazione di proporzionalità) ... – **6.1.** segue: ... è una questione di interpretazione della volontà negoziale (e non di ricerca di *standard conformi ai valori dell'ordinamento*). – **7.** I modelli di codice disciplinare nella contrattazione collettiva (la sezione disciplinare del contratto senza codice disciplinare; clausole generali e conseguente specificazione tassativa delle infrazioni, clausole generali e specificazione esemplificativa delle infrazioni; l'eventuale gradazione della rilevanza disciplinare del medesimo tipo di infrazione disciplinare). – **8.** Interpretazione del contratto collettivo e rilettura critica di alcune modalità applicative del nuovo indirizzo giurisprudenziale. – **9.** Sussunzione e valorizzazione delle circostanze aggiuntive, estranee, aggravanti. – **9.1.** segue: sussunzione e rilettura critica di alcune modalità applicative del nuovo indirizzo giurisprudenziale.

---

<sup>1</sup> Il contributo è stato elaborato in occasione della relazione tenuta alla Scuola Superiore della Magistratura dal titolo *Licenziamenti disciplinari e previsioni del contratto collettivo*, corso *I licenziamenti*, Napoli, Castel Capuano, 6-8 giugno 2022.

1. All'esito del nuovo orientamento della Suprema Corte (avviato con Cass n. 11665/2022 e, poi, subito confermato da Cass n. 13774/2022, n. 13065/2022, n. 13063/2022, n. 12745/2022 ed altre ancora)<sup>2</sup> si pone il problema di ricostruire la meccanica della sanzione reintegrazione a fronte di un licenziamento disciplinare illegittimo, ma non nullo, di un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015 che presta la sua attività per un datore di lavoro che supera le soglie dimensionali dell'articolo 18, commi 8 e 9, della legge 300 del 1970.

1.1. Il punto, per essere più precisi, è quello di sapere quando, in questi casi, si deve sanzionare con la reintegrazione, e non con l'indennità risarcitoria, il licenziamento disciplinare illegittimo, perché non sorretto da giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ma intimato a fronte di un fatto esistente, nel senso di disciplinarmente rilevante e imputabile, ed ovviamente anche provato in giudizio, tenuto conto che ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, il lavoratore deve essere reintegrato nel caso in cui quel *“fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base della previsione dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”*.

2. Considerato lo specifico rilievo che la disposizione appena riportata attribuisce ai codici disciplinari con l'obiettivo di valorizzare il perimetro del potere disciplinare conservativo esercitabile nel contesto produttivo ove è stato intimato il licenziamento, ancora prima di entrare nel merito del nuovo orientamento giurisprudenziale, e dei suoi possibili effetti anche sulle tecniche di redazione dei codici medesimi, è importante ricordare che:

- a) il codice disciplinare è sempre stato, e resta, un atto unilaterale del datore di lavoro<sup>3</sup>. Il codice disciplinare è frutto dell'esercizio del potere del datore di lavoro, se pur vincolato dall'art. 7, comma 1, della legge 300 del 1970 ad un obbligo di conformazione alle previsioni della contrattazione collettiva<sup>4</sup>;
- b) di norma il codice disciplinare replica il contenuto del contratto collettivo senza, per tale motivo, che sia compromessa la sua natura di manifestazione di un potere unilaterale del datore di lavoro<sup>5</sup>. Ma proprio in quanto espressione di potere unilaterale può accadere: (i) non solo che, in mancanza di un contratto collettivo, il codice disciplinare venga comunque unilateralmente definito dal datore di lavoro; (ii) ma anche che, in presenza di un contratto collettivo, il codice ivi convenuto sia integrato e specificato dal datore di lavoro in quella determinata realtà produttiva<sup>6</sup>. Ciò per dire che la natura unilaterale del codice disciplinare consente di leggere la relazione tra contratto collettivo e potere del datore di lavoro in una prospettiva dinamica in quanto il codice disciplinare adottato in azienda può recepire integralmente il contenuto del contratto collettivo ma può anche

---

<sup>2</sup> Più in generale, per una rilettura complessiva dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 all'esito della evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali considerati dal presente contributo, ma anche delle recenti sentenze della Corte Costituzionale (n. 125/2022; n. 59/2021), con attenta ricostruzioni delle considerevoli implicazioni del diritto vivente sulle questioni della decorrenza della prescrizione e della ripartizione degli oneri probatori, P. SORDI, L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori restaurato, in [www.giustiziacivile.com](http://www.giustiziacivile.com).

<sup>3</sup> Cass. n.1717/1978; Cass., sez. un., n. 1208/1988.

<sup>4</sup> Cass., sez. un., n. 1208/1988 per la quale è escluso che le clausole contrattuali abbiano una diretta e immediata applicazione. Ed infatti il legislatore *“riconoscendo il potere disciplinare del datore, ha ribadito che le norme disciplinari sono poste con suo atto unilaterale, limitato quanto al suo contenuto, in via generale dall'articolo 2106 c.c. (criterio di proporzionalità) e specificamente dalle pattuizioni contrattuali, ove esistano”*.

<sup>5</sup> Cass. n. 1717/1978.

<sup>6</sup> Cass. n. 1717/1978.

specificarne la portata introducendo previsioni di maggior dettaglio, “*specie per quanto attiene alla particolareggiata determinazione delle infrazioni e delle sanzioni*”<sup>7</sup>.

- c) l’art. 7 della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui prevede che il codice disciplinare deve applicare quanto in materia previsto da accordi o contratti collettivi “*esistenti*”, usa un’espressione alquanto atipica perché diversa quella, più usuale, dei contratti collettivi “*applicabili*”. Come se l’obbligo di conformazione del potere del datore di lavoro fosse riferito agli accordi collettivi esistenti, oggettivamente riferibili a quel settore produttivo, a prescindere dalla loro effettiva applicazione in quel determinato contesto. Ma un’interpretazione di quella disposizione orientata in senso conforme al principio di libertà sindacale (art. 39 Cost), o se si preferisce a quello di libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), impone inevitabilmente di considerare che i codici disciplinari vincolanti per il potere del datore di lavoro possono essere esclusivamente quelli definiti dai contratti collettivi a lui applicabili secondo le note regole che governano l’efficacia soggettiva degli atti di autonomia negoziale collettiva<sup>8</sup>;
- d) semmai va detto che l’articolo 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, nel guidare l’applicazione della sanzione della reintegrazione richiamando le condotte punibili in modo conservativo, fa riferimento ai contratti collettivi “*ovvero*” ai codici disciplinari applicabili. Ciò al fine di evitare il rischio che la sanzione della reintegrazione resti preclusa per effetto del comportamento del datore di lavoro che non abbia esercitato il potere adottare il codice disciplinare (o, ma è lo stesso, che non lo abbia pubblicato). Onde scongiurare il rischio che la sanzione della reintegrazione resti condizionata all’effettivo esercizio di un potere del datore di lavoro la legge impone comunque al giudice che si pone il problema di individuare la sanzione applicabile al licenziamento illegittimo di considerare le previsioni disciplinari contenute nel contratto collettivo applicato;
- e) l’onere della allegazione dell’esistenza di codici disciplinari in grado di orientare, nel caso specifico, l’applicazione della sanzione della reintegrazione non può che restare in capo al lavoratore ricorrente. È chiaro, infatti, che nel procedimento che porta ad individuare la sanzione applicabile al licenziamento illegittimo non è più in gioco un elemento costitutivo del presupposto giustificativo della risoluzione del rapporto, il cui onere della prova è interamente a carico del datore di lavoro, bensì il (diverso) presupposto di fatto (il codice disciplinare) che, consentendo di qualificare la condotta contestata in quel determinato contesto produttivo tra quelle punibili in modo conservativo, determina l’applicazione della sanzione reintegratoria che il lavoratore intende richiedere giudizialmente.

---

<sup>7</sup> Cass. n. 1717/1978 e, più di recente, si veda C. App. Salerno n. 258 del 2020 che si esprime in termini di “*eventuale integrazione*”. Del resto, va anche ricordato che Cass. n. 7378/1996 “*le sanzioni disciplinari devono avere un grado di specificità sufficiente ad escludere che la collocazione della condotta del lavoratore nella fattispecie disciplinare sia interamente devoluta ad una valutazione unilaterale ed ampiamente discrezionale del datore di lavoro*”.

<sup>8</sup> In questo si consideri, ad ulteriore conferma di quanto affermato nel testo, anche l’ipotesi di una pluralità di CCNL riferibili, da un punto di vista oggettivo, al medesimo contesto produttivo. O, per altro verso, al caso di un sistema di contrattazione collettiva che affronti il tema del codice disciplinare in modo articolato tra primo e secondo livello. Ond’è che, a ben vedere, sembra corretto affermare che ai sensi dell’art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 il riferimento al contratto collettivo esistente è da intendersi come al contratto collettivo soggettivamente applicabile a quel determinato datore di lavoro. Spunti in tal senso in Cass., sez. un., n. 1208/1988 (nella parte in cui si legge che la natura unilaterale del codice disciplinare serve anche ad evitare che si produca, in presenza di più contratti applicabili, un’ipotesi di efficacia diretta e generalizzata di uno di essi) e C. App Salerno n. 258 del 2020.

3. Orbene, in un contesto così tratteggiato, a fronte di un licenziamento disciplinare illegittimo, perché privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, per la Suprema Corte, a partire da Cass. n. 11665/2022, la reintegrazione deve essere giudizialmente disposta nel caso in cui il fatto contestato, esistente (nel senso di provato) e imputabile, risulti punibile in modo conservativo ai sensi del codice disciplinare anche a prescindere dalla puntuale tipizzazione di quel comportamento. È sufficiente, in altri termini, che il fatto in concreto contestato al lavoratore sia riconducibile (tecnicamente, *sussumibile*) a previsioni del codice disciplinare che definiscono il comportamento anche con formulazioni aperte e/o connotate da una dimensione descrittiva elastica e/o di portata generale (in avanti, per praticità, le cosiddette clausole generali). Si pensi, per fare un esempio, alle infrazioni identificate per tipologie di inadempimento quali la negligenza, l'insubordinazione, la violazione di doveri contrattuali o di obblighi di legge. Ovvero, a maggior ragione, alla tecnica della gradazione delle infrazioni collocate tra quelle sanzionabili in modo espulsivo o conservativo solo sulla base del maggiore, o minore, livello di gravità della condotta. È questa, in sintesi, l'essenza di una conclusione supportata da un apparato motivazionale importante ma, forse, non proprio del tutto necessario se si considera la oggettiva solidità della sola argomentazione ancorata all'interpretazione letterale dell'articolo 18, comma 4, della legge 300 del 1970. Giacché, come già rilevato, ai sensi e per gli effetti di tale disposizione, ciò che rileva affinché sia disposta la reintegrazione è che il fatto, senza alcuna ulteriore specificazione o riferimento alla sua tipizzazione, rientri tra condotte punibili con sanzione conservativa ai sensi del codice disciplinare (e, come ovvio, la condotta, per essere punibile, non richiede una rigida tipizzazione della infrazione essendo più che sufficienti descrizioni del comportamento di portata generale).

4. Qualche serio dubbio, semmai, lo poteva fondatamente suscitare l'interpretazione sistematica dell'art. 18, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970 perché la soluzione interpretativa oggi prevalsa in merito al comma 4 tende a svilire, assai, la portata del successivo comma 5 del medesimo art. 18 della legge n. 300 del 1970 e, cioè, l'individuazione delle "*altre ipotesi*" nelle quali il giudice, sempre a fronte del licenziamento illegittimo, deve applicare la sanzione della tutela indennitaria<sup>9</sup>. Ma non è l'obiettivo di questo scritto rileggere criticamente l'ultimo orientamento della Suprema Corte dalla prospettiva, necessariamente ideologica, del peso e del temperamento dei valori coinvolti. E, soprattutto, a onore del vero, va detto che l'obiezione che si potrebbe muovere invocando l'interpretazione sistematica della norma risulterebbe, a ben vedere, piuttosto estemporanea. Ciò in quanto la restrizione del campo di applicazione della tutela indennitaria deriverebbe solo dal fatto, contingente, dell'esistenza di un certo modello di codice disciplinare, forse ad oggi prevalente, ma certamente non immodificabile, caratterizzato da un ampio utilizzo di clausole generali.

5. Semmai proprio per tale motivo è assai probabile che l'ultimo indirizzo giurisprudenziale che stiamo commentando alimenterà un processo di aggiornamento dei codici disciplinari verso la ricerca di un nuovo compromesso, a voler semplificare, tra eventuale autolimitazione del potere disciplinare conservativo ed una conseguente stabilizzazione dell'ambito di applicazione della sanzione reintegrazione. Ad esempio, tramite la specificazione da parte del datore di lavoro delle clausole generali esistenti nei codici disciplinari previsti dai contratti collettivi che, per altro verso, tramite

---

<sup>9</sup> P. SORDI, *op. cit.*

l'eliminazione delle clausole generali. Evidenziandosi, a seconda dei casi, talune specifiche problematiche interpretative di cui è opportuno dare subito conto.

**5.1.** A fronte della eventuale specificazione unilaterale dei codici disciplinari, magari orientata a puntualizzare le cosiddette clausole generali (vedi sopra al n. 2 lettera b), si potrà porre il problema di verificare se il datore di lavoro abbia rispettato, o meno, le previsioni del contratto collettivo applicato in virtù dell'obbligo di conformazione di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970. Basti pensare ad una specificazione in sede aziendale dell'ipotesi di negligenza lieve come comportamento che non ha prodotto alcun danno al patrimonio aziendale. Ed in questa prospettiva non si potrà trascurare che l'eventuale specificazione effettuata dal datore di lavoro è espressamente contemplata dalla giurisprudenza (vedi al n. 2) ed assume un significato specifico e non trascurabile sia dal punto di vista del valore della preventiva conoscibilità del profilo di illiceità del comportamento (da parte del lavoratore che lo attua è del datore che lo sanziona) che, per altro verso, dal punto di vista del comportamento complessivo successivo al perfezionamento della clausola collettiva di portata generale applicata in azienda e specificata dal datore (art. 1362, comma 2, c.c.). Ciò per dire che una specificazione unilaterale di un codice disciplinare, protratta nel tempo senza che ne venga contestata la portata dai soggetti rappresentativi in azienda, magari costituiti nell'ambito delle stesse associazioni che hanno firmato il contratto collettivo applicato, può indubbiamente assumere un valore ai fini della dell'interpretazione della corretta portata delle previsioni del contratto collettivo.

**5.2.** L'altra possibile deriva che potrebbe manifestarsi è quella, più radicale, della eliminazione delle clausole generali. Da questo punto di vista, il problema interpretativo che potrebbe affacciarsi è quello della efficacia costitutiva del codice disciplinare ai fini dell'esercizio del potere disciplinare conservativo. A partire dai pronunciamenti giurisprudenziali più risalenti<sup>10</sup> è diffusa la sensazione che esista una distinzione di fondo tra il potere di licenziamento e potere sanzionatorio conservativo in quanto il primo, fondandosi su fattispecie di origine legale, non richiederebbe la preventiva pubblicità del codice disciplinare. A differenza del potere sanzionatorio conservativo che, avendo un'origine contrattuale, necessariamente presuppone l'esistenza di un codice disciplinare affisso<sup>11</sup>. In verità, l'indirizzo ad oggi prevalente ammette l'esercizio del potere sanzionatorio conservativo replicando lo stesso ragionamento elaborato in materia di licenziamento nel caso in cui l'infrazione sia riferibile a violazione del cosiddetto minimo etico o di obblighi legali<sup>12</sup>. Ciò anche quando è violato l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro, manifestandosi con siffatto comportamento la violazione di un obbligo fondamentale posto alla base del rapporto sinallagmatico che, in quanto tale, non richiederebbe la preventiva affissione del codice disciplinare<sup>13</sup>. Affissione sempre necessaria, invece, quando si tratta di violazione di regole di comportamento specifiche in quel determinato contesto produttivo mediante circolari o regolamenti posti a presidio di un determinato processo tecnico tipico di quel datore di lavoro<sup>14</sup>. Ma il punto da

---

<sup>10</sup> Cass. n. 1717/1978.

<sup>11</sup> Cass. n. 1717/1978; Cass. n. 19306/2004; Trib. Roma 30 marzo 2022, n. 812.

<sup>12</sup> Cass. n. 17763 del 2004; Cass. n. 1926 del 2011; Cass. n. 18462/2014; Cass. n. 54 del 2017; C. App. Perugia 14 ottobre 2019, n. 195.

<sup>13</sup> Cass. n. 18462/2014.

<sup>14</sup> Cass. n. 54/2017, che fa riferimento all'ipotesi di condotta violatrice "*non di generali obblighi di legge o di obblighi rientranti nel c.d. minimo etico e acquisiti alla coscienza sociale, ma di regole comportamentali negozialmente introdotte e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro*".

evidenziare è che se è vero che il comportamento, anche prescindendo dalla affissione del codice disciplinare, è sanzionabile in modo conservativo se costituisce una violazione di obblighi di legge è facile ricordare che ai sensi dell'art. 2106 c.c. il potere disciplinare è espressamente riconosciuto a fronte della violazione degli obblighi di cui agli art. 2104 e 2105 c.c. e, quindi, degli obblighi fondamentali di diligenza, osservanza e fedeltà. Ond'è che se è vero che in giurisprudenza si registrano importanti aperture all'esercizio del potere disciplinare conservativo anche in assenza di previsione di codici disciplinari si dovrebbe considerare, a maggior ragione, l'eventualità che i codici rinunciano nella sezione delle sanzioni conservative ad una parte delle cosiddette clausole generali (ad esempio, alla infrazione della insubordinazione o negligenza). Ciò con la inevitabile conseguenza che dottrina e giurisprudenza potrebbero essere presto chiamate a meglio puntualizzare quale sia il potere sanzionatorio conservativo del datore di lavoro in mancanza di queste clausole generali. Che, più in generale, è poi il problema di sapere se la portata dell'obbligo di pubblicità delle norme disciplinari posto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 riguarda esclusivamente la violazione di regole di comportamento definite dal datore di lavoro perché non ricavabili, direttamente, dalla legge.

**6.** Ma la cosa più rilevante per mettere correttamente a fuoco la meccanica dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, così come reinterpretato dal diritto vivente, è un'altra e, a ben vedere, prescinde dalla possibile evoluzione dei codici disciplinari. Ciò che è prioritario chiarire, infatti, è che l'operazione che la Suprema Corte demanda al giudice per l'individuazione delle condotte punibili in modo conservativo, da ora considerando anche le cosiddette clausole generali:

- a) è orientata ad accertare esclusivamente le condotte punibili ai sensi del codice disciplinare, andando certamente oltre la lettera e la *ratio* dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 ogni tentativo, frutto di un'evidente forzatura ideologica, di affidare al giudice, per gli effetti dell'art. 18, comma 4 della legge n. 300 del 1970, il compito di ricercare le condotte punibili in modo conservativo desumendole in modo indiretto dalla esemplificazione delle condotte sanzionate con il licenziamento o, peggio, ricavandole da una generale valutazione di proporzionalità<sup>15</sup>;
- b) proprio perché rigorosamente ancorata alle previsioni dei codici disciplinari, l'operazione affidata al giudice deve, necessariamente, consistere in una questione di interpretazione di atti di autonomia negoziale e, dunque, di ricerca della volontà delle parti firmatarie del contratto collettivo applicato (e non di altri).

**6.1.** Da questo punto di vista va bene segnalato che c'è un passaggio dell'apparto argomentativo posto alla base del nuovo indirizzo giurisprudenziale che non convince e che richiede di essere criticamente puntualizzato. Di fronte a previsioni dei codici disciplinari di carattere generale, infatti, la Cassazione afferma che rientrerebbe nel compito del giudice riempire di contenuto la clausola utilizzando "*standard conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale, in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità*". Il ragionamento, se inteso in modo letterale,

---

<sup>15</sup> Nel senso criticato nel testo si veda V. SPEZIALE, *La tutela reale nel caso di licenziamento ingiustificato per comportamenti per i quali il contratto collettivo prevede sanzioni conservative*, in corso di pubblicazione su *Riv. Giur. Lav.*

non può essere condivisibile perché la legge, con l'art. 18, comma 4, dello Statuto, non demanda affatto al giudice il compito di ricercare i valori dell'ordinamento. Valori, peraltro, di cui ognuno potrebbe avere una sua personale percezione. Piuttosto, l'art. 18 dello Statuto, sempre nella prospettiva di valorizzare la prevedibilità dell'effettivo rilievo disciplinare del comportamento contestato al lavoratore, e quindi perseguendo la logica di sanzionare in modo più forte il licenziamento intimato per fatti che il datore di lavoro poteva identificare come minori in applicazione del parametro oggettivo del codice disciplinare, pone esclusivamente un problema di interpretazione del contratto collettivo o del codice disciplinare applicato. Da questo punto di vista la legge pretende che il giudice dia seguito un'operazione logica e giuridica rigorosa, tecnicamente disciplinata (art. 1362 c.c. e ss.), argomentata e, quindi, almeno tendenzialmente prevedibile (artt. 2, 3, 4, 35, 41, commi 1 e 2, 101, Cost.)<sup>16</sup>. Di conseguenza, anche controllabile.

7. A tal riguardo può essere di qualche aiuto considerare alcune specifiche metodologie seguite dalla contrattazione collettiva nazionale nella definizione della sezione disciplinare della regolamentazione collettiva. Ad esempio:

- a) in alcuni ccnl la regolamentazione del potere disciplinare non esprime veri e propri codici disciplinari. Ciò avviene allorché il contratto, senza alcuna individuazione di infrazioni, neanche mediante clausole elastiche e/o generali, si limita esclusivamente a richiamare quali sono i “*provvedimenti disciplinari applicabili in relazione alla gravità o recidiva della mancanza*” (ccnl credito). È questo un caso nel quale il datore di lavoro, in assenza di codici disciplinari di fonte collettiva, potrà liberamente adottare il suo codice aziendale senza alcun vincolo di conformazione. Più precisamente, è un caso nel quale la contrattazione collettiva, rinunciando ad individuare le infrazioni, demanda implicitamente (ma chiaramente) al potere del datore di lavoro, come prevede del resto l'art. 7 della legge n. 300 del 1970, l'adozione del codice disciplinare;
- b) diversa, invece, è l'ipotesi in cui, come ad esempio avviene nel contratto dei chimici o del terziario o delle telecomunicazioni, una clausola di portata generale utile per la qualificazione delle condotte effettivamente esiste perché le diverse tipologie di sanzioni (dal rimprovero al licenziamento) sono richiamate come applicabili, secondo una valutazione di proporzionalità, a fronte di infrazioni individuate con formulazioni assai generiche quali la violazione del contratto o dei regolamenti aziendali; l'inosservanza dei doveri; l'inosservanza delle disposizioni di legge<sup>17</sup>;

---

<sup>16</sup> Per una ricostruzione dei riferimenti costituzionali posti alla base del cosiddetto principio di prevedibilità, e delle relative implicazioni giuslavoristiche, ci permettiamo di rinviare a M. MARAZZA, “*Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*”, in *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, XX Congresso nazionale AIUDLASS, Taranto 28-30 ottobre 2021, La Tribuna, Milano, 2022.

<sup>17</sup> Si consideri, ad esempio: a) all'art. 38 del Ccnl Chimici per il quale (...) *Le infrazioni disciplinari alle norme del presente ccnl e dell'eventuale regolamento aziendale di cui al precedente art. 37 potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti: 1. richiamo verbale; 2. ammonizione scritta; 3. multa; 4. sospensione; 5. Licenziamento;* b) all'art. 238 del Ccnl terziario ai sensi del quale *la inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano: 1. Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi; 2. Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1; 3. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'articolo 206; 4. Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;* c) all'art. 46 del Ccnl delle Telecomunicazioni ai sensi del quale “*l'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni di legge, contrattuali o di normativa aziendale può dare luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione*” di provvedimenti disciplinari che variano al richiamo al licenziamento.

- c) ma partendo da un'impostazione comune lo sviluppo della regolamentazione del codice disciplinare voluto dalle parti segue, proprio nei contratti collettivi che abbiamo qui voluto considerare, logiche e metodologie profondamente diverse di cui il giudice non può non tenere conto nell'attività di interpretazione che l'art. 18, comma 4, dello Statuto gli impone. Ciò anche tenuto conto della necessaria applicazione dei criteri ermeneutici che impongono, tra l'altro, la ricerca della volontà delle parti (art. 1362 c.c.) e l'interpretazione complessiva delle clausole "le une per mezzo delle altre" (art. 1363 c.c.);
- d) ed infatti, nel contratto dei chimici e del terziario la clausola di portata generale è seguita da una puntuale elencazione delle infrazioni sanzionate in modo conservativo ed entrambi i contratti collettivi lo fanno senza considerare questa elencazione di infrazioni, tipizzate, come "*esemplificativa*". La clausola di portata generale è seguita da una clausola che dispone che "*il provvedimento*" conservativo "*si applica nei confronti del lavoratore che*" compie le condotte ivi tipizzate (ccnl terziario). Il contratto delle telecomunicazioni, invece, specifica che la tipizzazione delle condotte che segue la clausola generale è esemplificativa ed il quadro risulta, di conseguenza, molto diverso perché la clausola di portata generale resta, per espressa volontà delle parti, indubbiamente esigibile ai fini dell'eventuale sussunzione di fattispecie concrete;
- e) è interessante notare, infine, che in alcuni contratti collettivi (si vedano, ancora, il caso del contratto della chimica e del terziario) la tipizzazione dei comportamenti non contempla una valutazione della loro minore o maggiore gravità. Ond'è che, sempre per fare un esempio, l'insubordinazione è sanzionata solo con il licenziamento (con la conseguenza che il licenziamento per insubordinazione lieve, se pur illegittimo, non potrebbe comportare la reintegrazione) e la negligenza in modo conservativo (salvo che non ci sia una recidiva).

**8.** La differenza tra queste diverse filosofie di costruzione dei codici disciplinari è rilevante e se ne può subito verificare l'impatto sulla nuova meccanica dell'art. 18, comma 4, dello Statuto. Quando il contratto del commercio afferma che l'inosservanza dei doveri del personale determina la multa, la sospensione, il licenziamento, ma poi specifica che i provvedimenti conservativi si applicano a fronte di condotte tipizzate (come detto, non richiamate in modo esemplificativo) la reintegrazione dovrebbe essere possibile solo se il fatto contestato rientra tra le condotte tassativamente tipizzate dal codice per l'applicazione delle sanzioni conservative. Da questo punto di vista si potrebbe dunque eccepire che Cass. n. 13774/2022 non espone un caso di applicazione dell'art. 18, comma 4, dello Statuto coerente con il nuovo indirizzo giurisprudenziale. Quando consideriamo l'infrazione dell'addetta al negozio che risponde malamente all'avventore, inducendolo a rinunciare all'acquisto della merce, dobbiamo infatti considerare che nel ccnl commercio la violazione del dovere di cortesia nei confronti del cliente (art. 233 del ccnl) non è indicata tra le infrazioni (tassativamente) punibili in modo conservativo. Ciò nonostante, in quel giudizio è stata disposta la reintegrazione invocando l'applicazione della clausola generale senza e considerare, peraltro, che lo stesso codice disciplinare prevede tra le ipotesi sanzionabili con il licenziamento proprio la grave violazione degli obblighi di cortesia nei confronti del cliente di cui all'art. 233 del contratto collettivo in ciò emergendo, a parere di chi scrive, la chiara volontà delle parti di non inserire l'analoga tipologia di infrazione, se pur con una diversa e minore intensità di gravità, tra quelle sanzionate in modo conservativo.



9. Importante ricordare, infine, che quando il comportamento concreto deve essere sussunto in una delle fattispecie contrattuali, siano esse tipiche o generali, questo dovrebbe essere integralmente sussumibile nella fattispecie contrattuale astratta. Ciò lo afferma anche la Suprema Corte per rappresentare, tra l'altro, l'importanza di considerare i comportamenti aggiuntivi, estranei, aggravanti, rispetto a quello specifico tipo di comportamento considerato, in astratto, dal codice<sup>18</sup>. La guida in stato di ebbrezza del veicolo aziendale non è riconducibile, ad esempio, nell'ipotesi di presenza dei luoghi di lavoro e stato di ebbrezza<sup>19</sup>.

9.1. In questa prospettiva potrebbe, forse, suscitare qualche dubbio il caso del lavoratore che, durante l'assenza per malattia supportata da certificazione medica, risultava per otto volte intento in attività che comprovavano, negli orari previsti dalla legge per la reperibilità alla visita di controllo, l'assenza dal domicilio. Qualificata l'infrazione alla stregua di una mancata comunicazione del diverso domicilio la sentenza del giudice del merito, poi confermata dalla Cass. n. 13063/2022, aveva valorizzato il fatto che il ccnl prevedeva la sanzione conservativa per l'assenza dalla visita di controllo senza nulla argomentare, però, sulla rilevanza della effettiva portata oggettiva e soggettiva della numerosità dei fatti rilevati nel caso concreto. Ineccepibile, invece, risulta l'applicazione della nuova meccanica della reintegrazione con riferimento alla casistica della guardia giurata cui erano state contestate infrazioni minori ascrivibili alla negligenza a fronte del contratto collettivo nazionale di lavoro della vigilanza privata che sanziona con la sospensione addirittura chi *“esegue il lavoro con negligenza grave ovvero ometta parzialmente di eseguire il servizio”* (Cass. 11665/2022) ovvero della dipendente che, in una sola occasione, aveva distribuito ai pesci dell'allevamento una quantità di cibo eccedente rispetto alla misura prevista, senza arrecare danni, a fronte di una previsione del codice disciplinare che sanziona solo con la multa il lavoratore che *“per negligenza arrechi lievi danni all'azienda al bestiame, macchine e attrezzi”* (Cass. n. 12745/2022).

---

<sup>18</sup> Cass. n. 8582/2019; Cass. n. 13411/2020.

<sup>19</sup> Cass. n. 8582/2019.