



Numero Speciale del 2023

**Fabrizio AMENDOLA**

**Il sindacato della Corte di cassazione  
sulla giustificazione del licenziamento**

# **Il sindacato della Corte di cassazione sulla giustificazione del licenziamento**

Fabrizio AMENDOLA

*Consigliere della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione*

## SOMMARIO:

1. Processo del lavoro e Corte di cassazione. - 2. Il controllo di legittimità su giusta causa e giustificato motivo soggettivo di licenziamento. - 3. I più recenti approdi giurisprudenziali.

1. Il legislatore del processo del lavoro pose, nella legge n. 533 del 1973, una sola disposizione (art. 19) dedicata al giudizio di legittimità, stabilendo che, presso la Corte di cassazione, dovesse essere istituita una sezione incaricata esclusivamente della trattazione delle controversie di lavoro e di quelle in materia di previdenza e di assistenza.

La disposizione venne collocata tra quelle riguardanti le «strutture giudiziarie», ispirata da un'esigenza organizzativa che imponeva di concentrare nelle mani di giudici esperti della materia un contenzioso altamente specialistico quale quello lavoristico anche innanzi alla Suprema Corte, così come previsto per qualsiasi ufficio territoriale.

Nei successivi cinquanta anni pochi sono stati gli interventi su tale impianto originario, limitati essenzialmente, con il d. lgs. n. 40 del 2006, all'aggiunta, nell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., dell'inciso che consente di impugnare col ricorso per cassazione la violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro, oltre che all'introduzione, ex art. 420 bis c.p.c., dell'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei medesimi accordi e contratti collettivi.

Ne consegue che ancora oggi, in mancanza di regole specifiche, il giudizio di cassazione per una causa originariamente introdotta con ricorso ex art. 414 e ss. c.p.c. si svolge secondo il rito ordinario e con l'integrale applicazione delle norme contenute negli artt. 360 e ss. c.p.c.

2. Tuttavia, vi è un ambito nel quale la controversia di lavoro assume un connotato di peculiare rilievo nel momento in cui approda in Cassazione, avuto riguardo ai limiti del potere di controllo conferito ai giudici dell'organo di vertice della giurisdizione.

La nostra materia è, infatti, densamente popolata da nozioni a contenuto variabile ovverosia da disposizioni che contengono concetti giuridici indeterminati, tra i quali occupano una posizione preminente quei moduli a struttura aperta ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali (talvolta definite norme elastiche), *in primis* le disposizioni che consentono di ritenere giustificato un licenziamento.

E' nota la tecnica legislativa, in parte necessitata dall'impossibilità di regolare per legge ogni contingenza, utilizzata allo scopo di adeguare la norma all'evolversi della realtà economica e sociale e di adattare rapidamente l'ordinamento alla mutevolezza dei tempi; tecnica che si caratterizza per la costruzione di una norma senza fattispecie, ricorrendo a nozioni aperte e intenzionalmente indeterminate, che positivizzano "concetti di valore"<sup>1</sup>.

Questo spazio indefinito, talvolta vago, fortemente intriso di elementi valoriali, deve essere colmato dall'interpretazione del giudice: in parte specificando il parametro normativo mediante l'individuazione di regole della morale o del costume sociale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento, a cominciare dai principi costituzionali; in parte selezionando nell'accadimento reale gli elementi che inducano il suo convincimento circa la riconducibilità o meno di quel fatto concreto alla fattispecie astratta che egli stesso ha contribuito ad integrare.

Ma è proprio questo intervento del giudice, sebbene specificamente delegato dalla legge, a sollevare i problemi consueti del riparto di competenze tra l'attività del legislatore, democraticamente eletto, e la funzione di interpretazione giudiziale, che comunque alla legge è soggetta per vincolo costituzionale e che inevitabilmente contiene margini di discrezionalità.

Al giudice del lavoro è affidato il duro compito di farsi interprete – secondo ricorrenti massime giurisprudenziali – di principi espressi dalla coscienza generale ovvero di *standards* valutativi esistenti nella «civiltà del lavoro», compito tanto più gravoso in un tempo in cui si succedono freneticamente legislazioni animate da opposte visioni culturali ed economiche.

---

<sup>1</sup> Cfr. M. Luciani, *Certezza del diritto e clausole generali*, in *Questione Giustizia*, 2020/1, che richiama la distinzione tra gli *Erfahrungsbegriffe* ("concetti empirici") e i *Wertbegriffe* ("concetti di valore"), presente in W.Jellinek, *Verwaltungsrecht*, Springer, Berlin-Heidelberg, 1931.

Nessuno, quindi, può negare il rischio che, in questa delicata lettura di contesti, il giudice risolva il caso secondo personali opzioni valoriali, magari diverse da quelle del giudice del grado successivo o da quelle del collega della porta accanto, con prevedibili conseguenze in termini di incalcolabilità delle decisioni giudiziarie, oltre che di disparità di trattamento dei cittadini innanzi alla legge.

Come Portalis, tra i giuristi incaricati di redigere il Code Napoleon, sentiva *“la terrible tâche de ne rien abandonner à la décision du juge”*, così il legislatore del Collegato Lavoro, con l’art. 30, comma 1, l. n. 183 del 2010, ebbe a stabilire che, in tutti i casi nei quali le disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro «contengano clausole generali», ivi comprese le norme in tema di recesso, il controllo giudiziale deve essere limitato esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, successivamente aggiungendo, con lo sguardo rivolto al giudizio di legittimità, che «l'inosservanza [...] in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto»<sup>2</sup>. Un tentativo, dai più giudicato maldestro, di arginare il diritto giurisprudenziale nell'eterno conflitto con il diritto scritto, ma con ben scarsi esiti, vista la parsimonia con cui dette norme sono state evocate dai giudici di ogni ordine e grado<sup>3</sup>, in ciò assistiti dal consenso della pressochè unanime dottrina.

Non qui la sede per affrontare i molti problemi posti dall'«eccedenza di contenuto assiologico», caratteristica delle clausole generali, affidata alle precomprensioni dei singoli giudicanti, ma si può schematicamente delineare, in brevi cenni, il percorso seguito dai giudici supremi nell'esaminare la questione dei confini del sindacato di legittimità sulle sentenze rese in giudizi ove si controverta di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo di licenziamento<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Ultimo periodo aggiunto dall’art. 1, comma 43, l. n. 92 del 2012.

<sup>3</sup> Per rari richiami v. Cass. 18 novembre 2015, n. 23620 e Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201.

<sup>4</sup> Come noto, per la migliore dottrina il giustificato motivo oggettivo di licenziamento non è, invece, annoverabile tra le clausole generali, in quanto per esso i giudici mai si spingono a verificare se l’atto posto in essere dal datore di lavoro risponda a standard di comportamento generalmente accettati dalla coscienza sociale, sussistendo piuttosto una fattispecie descrittiva di una ragione che giustifica il licenziamento economico e che è priva di connotati assiologici, anche se dai contenuti variabili.

Anticipando sin d'ora la personale conclusione, già pubblicamente espressa<sup>5</sup>, che tale percorso appare ancora lontano dal giungere a mete appaganti e generalmente condivise, tanto da lasciare, in qualche sospettoso lettore della giurisprudenza della Corte sul tema, il dubbio che, oltre le ribadite affermazioni di principio, il confine del sindacato di legittimità sia mobile nell'applicazione operata nelle controversie che giungono all'attenzione dei vari collegi, decisamente influenzato, volta per volta, dalle suggestioni del fatto che interpella le coscienze dei consiglieri e il loro sentimento di giustizia del caso concreto.

A lungo<sup>6</sup> si è ritenuto che i giudizi formulati in applicazione di una clausola generale, in mancanza nella norma di una descrizione del fatto e dovendosi fare necessariamente riferimento agli elementi della fattispecie concreta, fossero sindacabili da parte del giudice di legittimità solo per vizi di motivazione ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., sulla scorta dell'insegnamento secondo cui il giudizio sulla gravità dell'inadempimento è riservato al giudice del merito<sup>7</sup>.

Sul finire degli anni '90, con due sentenze redatte dal medesimo estensore<sup>8</sup>, chiaramente influenzate dalla più accreditata dottrina della materia, peraltro interna alla stessa Corte<sup>9</sup>, si afferma invece il principio che il giudizio di merito applicativo di norme elastiche è soggetto al controllo di legittimità ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c.

Si tratta di due decisioni fondamentali per tutta l'evoluzione successiva che scandiscono la loro motivazione in tre passaggi essenziali: a) nell'applicare clausole generali «il giudice di merito compie un'attività di integrazione giuridica – e non meramente fattuale – della norma stessa [...] in quanto dà concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa che il legislatore ha voluto tale per adeguarla ad un determinato contesto storico-sociale [...]»; b) «il giudizio

---

<sup>5</sup> Nel corso del convegno organizzato dall'AIDLASS Forense, presso l'Università di Roma TRE, sul tema: *"Diritto del lavoro e tutela giurisdizionale. Nel cinquantenario della legge sul processo del lavoro"*, 2-3 marzo 2023.

<sup>6</sup> Sin da Cass. 14 luglio 1954, n. 2485, e Cass. 22 gennaio 1955, n. 169.

<sup>7</sup> V., per tutte, Cass. 15 novembre 2001, n. 14229, in dichiarato dissenso rispetto alle pronunce di cui alla nota che segue; si afferma che «sia la nozione di giusta causa che quella di giustificato motivo rappresentano una specificazione, con riguardo al potere di recedere dal rapporto attribuito al datore di lavoro in presenza di una fattispecie di inadempimento, della regola generale secondo cui l'inadempimento di una parte in un contratto sinallagmatico si pone in contrasto con la funzione del contratto medesimo solo se supera la soglia della non "scarsa importanza avuto riguardo all'interesse dell'altra" (art. 1455 c.c.). Ne discende che non si è in presenza di una clausola generale che richieda un'attività di integrazione da parte del giudice idonea a dare concretezza a precetti normativi a contenuto indeterminato (come avviene, ad esempio per la nozione di "osceno") come tale denunziabile direttamente in cassazione sotto il profilo della violazione di legge, ma di un tipico giudizio di fatto da formulare con esclusivo riferimento alla concreta fattispecie contrattuale e alle obbligazioni che ne discendono».

<sup>8</sup> Cass. 22 ottobre 1998, n. 10514, e Cass. 18 gennaio 1999, n. 434 (est. Guglielmucci).

<sup>9</sup> Cfr. F. Roselli, *Il controllo della Cassazione civile sull'uso delle clausole generali*, Napoli, 1983.

valutativo – e quindi di integrazione giuridica – del giudice di merito deve però conformarsi oltre che ai principi dell'ordinamento, individuati dal giudice di legittimità, anche ad una serie di *standards* valutativi esistenti nella realtà sociale che assieme ai predetti principi compongono il diritto vivente, ed in materia di diritto del lavoro la c.d. civiltà del lavoro [...]]; c) «la valutazione di conformità – agli *standards* di tollerabilità dei comportamenti lesivi posti in essere dal lavoratore – dei giudizi di valore espressi dal giudice di merito per la funzione integrativa che essi hanno delle regole giuridiche spetta al giudice di legittimità nell'ambito della funzione nomofilattica che l'ordinamento ad esso affida».

Tali arresti non risultano mai apertamente sconfessati dalla giurisprudenza successiva che ad essi spesso si richiama<sup>10</sup>. Tuttavia si procede a successive precisazioni che, in certo modo, sembrano limitare il vigore originario del principio.

A partire dalla considerazione che è solo l'integrazione a livello generale e astratto della clausola generale a collocarsi sul piano normativo e consentire una censura per violazione di legge; mentre l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice del merito, «ossia il fattuale riconoscimento della riconducibilità del caso concreto nella fattispecie generale e astratta»<sup>11</sup>. Si aggiunge che «spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità – in termini positivi o negativi – all'ipotesi normativa»<sup>12</sup>.

Come pure si evidenzia che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non

---

<sup>10</sup> *Ex plurimis*: Cass. 11 marzo 2004, n. 5026; Cass. 13 maggio 2005, n. 10058; Cass. 13 dicembre 2010, n. 25144; Cass. 26 aprile 2012, n. 6498; Cass. 8 aprile 2016, n. 6901. Interessante notare che analogo ragionamento è stato sviluppato per la norma elastica che individua il «ramo d'azienda» ex art. 2112 c.c.: v. Cass. 6 aprile 2006, n. 8017; più di recente v. Cass. 16 marzo 2021, n. 7364.

<sup>11</sup> In particolare, tra le altre, v. Cass. 15 aprile 2005, n. 7838 e Cass. 12 agosto 2009, n. 18247. Da ultimo, v. Cass. 9 marzo 2023, n. 7029, che, dopo aver ribadito la distinzione tra i due piani, cassa con rinvio la decisione di merito, la quale aveva qualificato come mera condotta inurbana gli apprezzamenti di carattere sessuale che un lavoratore, poi licenziato, aveva rivolto ad una collega durante l'orario di lavoro e alla presenza di altre persone, mentre tale condotta doveva essere considerata contrastante con valori radicati nella coscienza generale ed espressione di principi fondanti dell'ordinamento.

<sup>12</sup> Testualmente in motivazione Cass. 12 dicembre 2001, n. 15661, con la copiosa giurisprudenza ivi citata.

coerenza del predetto giudizio rispetto agli *standards*, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale<sup>13</sup>.

3. In taluni recenti approdi<sup>14</sup>, con la dichiarata consapevolezza che anche per le clausole generali la verifica dell'errore di sussunzione del fatto nell'ipotesi normativa è pienamente ascrivibile al vizio di cui al n. 3 dell'art. 360, comma 1, c.p.c.<sup>15</sup>, la Corte ha provato a meglio delineare i rapporti, in questo ambito, tra *quaestio iuris* e *quaestio facti*.

Secondo questo orientamento è indispensabile, innanzitutto, così come in ogni altro caso di dedotta falsa applicazione di legge, che chi ricorre parta dalla ricostruzione della fattispecie concreta come compiuta dai giudici di merito; altrimenti si trasmoderebbe nella revisione dell'accertamento di fatto di competenza di detti giudici. Poiché, poi, gli elementi da valutare ai fini dell'integrazione della giusta causa di recesso sono, per consolidata giurisprudenza, molteplici (gravità dei fatti addebitati, portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze in cui sono stati commessi, intensità dell'elemento intenzionale, etc.) occorre guardare, nel sindacato di legittimità, alla rilevanza dei singoli parametri ed al peso specifico attribuito a ciascuno di essi dal giudice del merito, onde verificarne il giudizio complessivo che ne è scaturito dalla loro combinazione e saggiarne la coerenza e la ragionevolezza della sussunzione nell'ambito della clausola generale. Trattandosi di una decisione che è il frutto di selezione e valutazione di una pluralità di elementi la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata sotto il profilo del vizio di sussunzione, non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione dei parametri ovvero un diverso peso specifico di ciascuno di essi, ma deve piuttosto denunciare che la combinazione e il peso dei dati fattuali, così come definito dal giudice del merito, non consente comunque la riconduzione alla nozione legale di giusta causa di licenziamento. Altrimenti occorrerà dedurre che è stato omissso l'esame di un parametro tra quelli individuati dalla giurisprudenza ai fini dell'integrazione della giusta causa avente valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità; ma in tal caso il vizio è attratto nella sfera di applicabilità dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., con tutti i limiti posti dalla novella

<sup>13</sup> Cfr. Cass. 4 maggio 2005, n. 9266; Cass. 2 marzo 2011, n. 5095; Cass. 17 gennaio 2017, n. 985; Cass. 26 marzo 2018, n. 7426; Cass. 20 maggio 2019, n. 13534.

<sup>14</sup> Inaugurati da Cass. 23 settembre 2016, n. 18715, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, II, 268 ss.; in continuità, Cass. 16 febbraio 2017, n. 4125; Cass. 18 gennaio 2019, n. 1379; Cass. 20 maggio 2019, n. 13534; Cass. 22 agosto 2019, n. 21628; Cass. 13 aprile 2022, n. 13064.

<sup>15</sup> In ragione di una risalente tradizione giurisprudenziale di cui costituisce testimonianza Cass., sez. un., 18 gennaio 2001, n. 5.

della l. n. 134 del 2012, e solo successivamente potrà essere eventualmente argomentato che l'errata ricostruzione in fatto della fattispecie concreta, determinata dall'omesso esame di un parametro decisivo, ha cagionato altresì un errore di sussunzione rilevante a mente dell'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c. per falsa applicazione di legge.

In secondo luogo, tale indirizzo prende ad esempio le pronunce delle Sezioni unite formatesi nel campo limitrofo del sindacato di legittimità nell'individuazione di condotte costituenti illecito disciplinare di esercenti talune professioni - illecito definito mediante clausole generali o, comunque, concetti giuridici indeterminati - secondo cui «il compito del controllo di legittimità può essere soltanto quello di verificare la ragionevolezza della sussunzione del fatto»<sup>16</sup>, con l'ulteriore effetto che il sindacato di legittimità «sull'applicazione di un concetto giuridico indeterminato deve essere rispettoso dei limiti che il legislatore gli ha posto, utilizzando una simile tecnica di formulazione normativa, che attribuisce al giudice del merito uno spazio di libera valutazione e apprezzamento»; la Corte non può, pertanto, «sostituirsi al giudice del merito nell'attività di riempimento dei concetti giuridici indeterminati [...] se non nei limiti di una valutazione di ragionevolezza»; «il sindacato sulla ragionevolezza è quindi non relativo alla motivazione del fatto storico, ma alla sussunzione dell'ipotesi specifica nella norma generale, quale sua concretizzazione»<sup>17</sup>.

Il quadro complessivo che emerge dalle numerose pronunce di legittimità in materia restituisce l'impressione che, pur ribadendosi l'assunto che il giudizio applicativo di clausole generali rappresenta una *quaestio iuris*, si tende a preservare una sfera di intangibilità riservata al giudizio di merito.

Si opina che siffatto *self restraint* non dovrebbe sorprendere perché, allorché il diritto oggettivo, comprensivo delle norme extralegali, non indichi il valore alla cui stregua risolvere la questione di qualificazione giuridica del fatto concreto, la Corte di cassazione sarebbe aliena dall'imporre scelte di valore proprie e, con la formula della non censurabilità, si limiti ad

---

<sup>16</sup> In termini, Cass., sez. un., 18 novembre 2010, n. 23287; analogamente, sempre in tema di procedimento disciplinare degli avvocati, Cass., sez. un., 27 gennaio 2004, n. 1414; Cass., sez. un., 8 ottobre 2004, n. 20024; per i notai: Cass. 23 marzo 2012, n. 4720; Cass., sez. un., 17 marzo 2017, n. 6967; per i magistrati v. Cass. SS.UU. n. 5/2001 cit., secondo cui il sindacato di legittimità «deve essere circoscritto alla sola ipotesi che dal giudice del merito vengano enunciate valutazioni giuridiche, le quali, oltre ad essere palesemente erranee, travalichino anche il caso concreto».

<sup>17</sup> Ancora Cass., sez. un., n. 23287/2010. E' appena il caso di sottolineare che questo criterio di verifica della ragionevolezza della sussunzione, quale canone che misura il limite del controllo di legittimità sulle scelte del giudice del merito, va tenuto ben distinto dalla ragionevolezza che misura la liceità di condotte datoriali; per un esempio, v. Cass., sez. lav. 9 marzo 2021, n. 6497, in tema di licenziamento del disabile e «accomodamenti ragionevoli».

affermare la compatibilità della scelta effettuata dal giudice di merito col sistema del diritto oggettivo.

Ma c'è pure chi adombra l'insinuante sospetto secondo il quale la Corte dichiarerebbe il vizio di sussunzione solo laddove il criterio di valore, utilizzato dal giudice di merito nell'apprezzare le circostanze del caso concreto fondanti il licenziamento, non coincida con quello della maggioranza che compone il collegio decidente, animata da pur comprensibili impulsi equitativi.

Allora appare chiaro che per liberare il campo da dubbi leciti, in presenza di sentenze che investano le giustificazioni di un licenziamento occorre porre la questione del serrato controllo dell'argomentazione giuridica che le sorregge, che non può limitarsi alla salvifica invocazione di non meglio precisati dati extra sistemici corrispondenti ad una supposta comune civiltà del lavoro ovvero alla seriale enumerazione di norme costituzionali e sovranazionali che esprimerebbero principi asseritamente idonei a regolare il caso di specie.

Dietro simili astratte invocazioni o elencazioni è agevole occultare scelte guidate da persuasioni individuali o da personalistiche gerarchie di valori, mentre l'interpretazione giudiziale è il prodotto di un processo che deve poter essere verificato attraverso l'esame di ogni passaggio della motivazione che riproduce il ragionamento svolto dal decidente. Oggi nessuno può disconoscere che l'ermeneutica non è un'operazione meccanica, bensì un procedimento complesso frutto di una molteplicità di varianti, nel corso del quale l'interprete seleziona diverse opzioni possibili, con un margine di discrezionalità ineluttabile. Si tratta, però, di rendere chiaro, attraverso la motivazione del provvedimento decisorio, ogni scelta di campo, pur dove orientata da un principio che va, però, esplicitato, illustrando da quale tavola di valori di diritto posito si deduce che, nel bilanciamento dei contrapposti interessi, l'un principio debba sicuramente prevalere su di un altro<sup>18</sup>. Anche alla dottrina spetta, poi, sottoporre le motivazioni delle sentenze a severo vaglio critico, scevro dal mero compiacimento per l'affermazione

---

<sup>18</sup> Con l'espressa avvertenza promanante dalla Corte costituzionale che "il compito di ponderare gli interessi in gioco è di trovare un punto di equilibrio fra le diverse istanze – tenendo conto degli orientamenti maggiormente diffusi nel tessuto sociale, nel singolo momento storico – deve ritenersi affidato in via primaria al legislatore, quale interprete della collettività nazionale, salvo il successivo sindacato sulle soluzioni adottate da parte di questa Corte, onde verificare che esse non decampino dall'alveo della ragionevolezza" (Corte cost. 23 ottobre 2019, n. 221). La stessa Corte delle leggi ha poi chiarito che, poiché la Costituzione non offre unità di misura con cui poter bilanciare i valori che racchiude né predetermina gerarchie assolute, nessun diritto, per quanto fondamentale, è "tiranno" rispetto ad altri (cfr. Corte cost. 9 maggio 2013, n. 85).

giurisprudenziale di una tesi propugnata, affinché denunci eventuali aporie argomentative e disveli l'utilizzo distorto o improprio delle tecniche dell'esegesi<sup>19</sup>.

In tale prospettiva procedurale, dove il controllo sull'argomentazione traduce la mai sopita istanza etica dei cittadini comuni che aspirano alla certezza del diritto<sup>20</sup>, intesa come prevedibilità delle conseguenze giuridiche delle proprie azioni, sembrano meritevolmente muoversi talune indicazioni metodologiche che giungono dalla giurisprudenza di legittimità circa l'idoneità delle previsioni dei codici disciplinari contenute nei contratti collettivi a costituire parametro integrativo della clausola generale di fonte legale configurata dalla giusta causa o dal giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Infatti, con la predisposizione del codice disciplinare l'autonomia collettiva individua il limite di tollerabilità e la soglia di gravità delle violazioni degli artt. 2104 e 2105 c.c. in quel determinato momento storico ed in quel contesto aziendale. Non a caso il codice disciplinare è stato richiamato dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori in funzione di monito per il lavoratore e di garanzia di prevedibilità della reazione datoriale. Ne consegue che, pur non essendo vincolante la tipizzazione delle fattispecie previste dal contratto collettivo nell'individuazione delle condotte costituenti giusta causa di recesso, la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.<sup>21</sup>. Si è anche sottolineato che l'obbligo del giudice di valutare la legittimità del licenziamento disciplinare, quanto alla proporzionalità della sanzione, anche attraverso le previsioni contenute nei contratti collettivi, trova un fondamento normativo nella legge n. 183 del 2010, che, all'art. 30, comma 3, ha previsto: «nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più

---

<sup>19</sup> Si consenta il rinvio a F. Amendola, *Qual è l'identità del giudice del lavoro oggi*, in *Labour Law Community*, 23 giugno 2021.

<sup>20</sup> Piace ricordare come, anche per una recente sentenza della Corte costituzionale, la "certezza del diritto" non è solo una finzione illuministica, bensì "un valore" centrale, "pietra d'angolo del sistema di tutele giurisdizionali in uno Stato di diritto", un valore da preservare affidato alle pronunce delle Sezioni unite che "costituiscono la forma più elevata e autorevole di esercizio della funzione nomofilattica" e che hanno la "missione di assicurare «l'esatta osservanza e l'uniforme interpretazione della legge», nonché «l'unità del diritto oggettivo nazionale»" (così Corte cost. 20 gennaio 2022, n. 13).

<sup>21</sup> In termini: Cass. 16 aprile 2018, n. 9396; v., poi, Cass. 26 ottobre 2018, n. 27238; Cass. 23 maggio 2019, n. 14063; Cass. 6 agosto 2020, n. 16784; Cass. 19 agosto 2020, n. 17321.

rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione [...]»<sup>22</sup>.

Con il riferimento alla disciplina di fonte collettiva si consegna al giudice una indicazione metodologica preziosa per colmare quello spazio semantico volutamente lasciato libero dal legislatore.

In nome di un positivismo moderato che - alieno dalle fascinazioni creative della osannata comunità interpretante - fornisca al giudice strumenti volti a eliminare o, quanto meno, ridurre l'arbitrio soggettivo che attinga a non meglio definite coscienze comuni e rendano controllabile la decisione che sia adeguatamente motivata.

---

<sup>22</sup> Cfr. Cass. 14 dicembre 2018, n. 32500; v. pure Cass. 9 maggio 2019, n. 12365.