LAVORO E PREVIDENZA OGGI

La reiterazione di condotte negligenti può valutarsi quale rifiuto e grave insubordinazione per integrare la giusta causa di licenziamento?

di *Luca Peluso* [*]

La questione

Con la **sentenza n. 84 del 27 maggio 2026**, la Corte d'Appello di Cagliari, Sezione Lavoro, ha affrontato il caso portato da uno chef, assunto con contratto di lavoro a tempo determinato stagionale, che veniva licenziato, per giusta causa, prima della scadenza del termine pattuito.

In particolare, con unica missiva del 24 giugno 2023, venivano contestate al lavoratore una pluralità di condotte, verificatesi tra il 15 maggio ed il 23 giugno 2023, tra le quali: *i)* il non aver conseguito un importante attestato formativo sulla sicurezza ed aver disertato anche il successivo corso *on line* (rispettivamente, il 15 ed il 23 maggio); *ii)* il non aver svuotato un *freezer* guasto per salvaguardare il prodotto ivi congelato in altro *freezer*, il 9 giugno; *iii)* il non aver verificato la presenza delle materie prime necessarie alla realizzazione di un menù settimanale, il 21 giugno; *iv)* l'aver collocato, sempre il 21 giugno, i fritti surgelati necessari per una festa di matrimonio del giorno successivo in frigorifero invece che nel *freezer*, con interruzione della catena del freddo; *v)* ancora il 21 giugno, l'aver chiuso la cucina alle ore 21,00, impedendo al datore di servire i clienti presenti e *vi)* l'omessa (obbligatoria) registrazione delle temperature dei frigoriferi; *vii)* il non essersi presentato al lavoro il 22 e 23 giugno; *viii)* l'essersi approvvigionato di vini pregiati dalla cantina.

Ricevute le controdeduzioni del lavoratore, il datore intimava il licenziamento, che veniva impugnato con ricorso innanzi al Tribunale di Tempo Pausania. Con il medesimo ricorso venivano chieste pure cospicue somme per differenze retributive, in relazione alla pretesa prestazione di numerose ore di lavoro straordinario, oltre che ad un asserito prolungato periodo di lavoro in nero, circostanze, queste, rimaste non provate.

Per quel che qui particolarmente interessa, in relazione al licenziamento, faceva rilevare, in primo grado, il ricorrente, che l'art. 144 del CCNL applicato (Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo) prevederebbe, per tutte le contestazioni addebitate, la sanzione del rimprovero verbale o del biasimo scritto, al massimo della multa, ragion per cui la sanzione irrogata fosse da ritenersi sproporzionata rispetto alla gravità dei fatti addebitati.

La pronuncia

In primo grado, istruita la causa e ritenuta raggiunta la prova dei fatti addebitati, il Tribunale di Tempio Pausania, con sentenza n. 194/2025, rigettava il ricorso e condannava il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Avverso la sentenza, proponeva appello il lavoratore, il quale, in relazione all'impugnato licenziamento, sostanzialmente, contestava: *i)* la pretesa non raggiunta prova delle circostanze contestate; *ii)* il vizio di motivazione circa gli elementi in ragione dei quali il tribunale sarebbe pervenuto alla declaratoria della sussistenza della giusta causa; *iii)* la sproporzione della sanzione espulsiva irrogata rispetto alle condotte contestate.

La Corte d'Appello, dopo aver valutato singolarmente ciascuna delle condotte contestate, sia dal punto di vista dell'effettiva sussistenza (in ragione della mancata contestazione, ovvero della

[*] Avvocato del foro di Avellino.

ritenuta intervenuta prova), che della rilevanza (o irrilevanza) disciplinare e della relativa gravità, ha ritenuto (qui, ad avviso di chi scrive, il passaggio più controverso della pronuncia in commento) che «*tutti gli episodi contestati devono ricondursi nel "rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento*" *ex art. 213 ccnl applicato, con profili di insubordinazione laddove l'appellante ha lasciato inevase le direttive del datore di lavoro*».

Riqualificati così i vari addebiti contestati, la Corte ha affermato, poi, che "*di detti rifiuti, tre appaiono idonei da soli a recidere il vincolo fiduciario che lega datore di lavoro e lavoratore*":

1) l'aver omesso di conseguire l'attestato sulla sicurezza (HACCP), in quanto trattasi di circostanza che espone il datore al rischio di incorrere in sanzioni amministrative se non, addirittura, nella revoca dell'autorizzazione sanitaria. Tale violazione, da sola, è idonea a sostenere la giusta causa, poiché la mancata partecipazione ai corsi comporterebbe l'impossibilità di utilizzare il lavoratore (come da Cass. n. 20259/2023 richiamata in sentenza);

2) l'essersi assentato senza alcuna giustificazione per due giorni durante un periodo importante della stagione turistica, in generale e nel caso specifico in cui l'appellante risultava essere l'unico *chef*, atto, questo, ritenuto idoneo a integrare la giusta causa di licenziamento poiché paleserebbe scarso interesse nei confronti dell'azienda;

3) infine, l'episodio delle fritture surgelate (riposte nel frigorifero invece che nel *freezer*), che avrebbe rappresentato non solo una perdita economica per la società appellata ma anche un grave pregiudizio all'immagine della stessa, oltre che essere ulteriore manifestazione della grave negligenza del ricorrente.

La Corte d'Appello è pervenuta, quindi, al rigetto del ricorso ed alla condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali, sostenendo che deve escludersi che le condotte, all'esito di una valutazione unitaria e globale, siano sanzionate con misure conservative, indipendentemente dall'assenza di precedenti sanzioni disciplinari.

Ha dichiarato la Corte, in sentenza, di aver voluto valorizzare, in particolare, il numero, la vicinanza temporale delle condotte contestate, la natura di esse e le potenziali gravi conseguenze per il regolare svolgimento dell'attività di impresa della società appellata, che descriverebbero nitidamente la gravità dell'elemento soggettivo, unitamente a quello oggettivo, posto in essere dall'appellante.

Di qui la valutazione circa la proporzionalità del licenziamento irrogato, ricordando che "*in tema di licenziamento per giusta causa, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, ma la scala valoriale formulata dalle parti sociali deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.*" (Cass. n. 16784/2020).

Osservazioni

Nonostante la sostanziale correttezza del principio affermato, la questione affrontata apre a numerosi interessanti spunti di riflessione.

La vicenda si è articolata nell'ambito di una pluralità di condotte, la maggior parte delle quali (come a breve vedremo) effettivamente, sembrerebbero rientrare a pieno titolo nell'ambito di fattispecie tipizzate dalla contrattazione collettiva con sanzione conservativa, qualora singolarmente valutate.

Le mancanze del lavoratore, inoltre, per come descritte in sentenza, ed a prescindere dalla maggiore o minore gravità, sembrerebbero riferite più ad omissioni e negligenze che a fattispecie connotate da specifici elementi soggettivi e puntualmente intenzionali. Manca, comunque, in sentenza, alcuna indicazione in tal senso, il che rende poco condivisibile l'operata riqualificazione in termini di rifiuti e gravi insubordinazioni.

Dubbi, ancora, sorgono in relazione sia a profili di tempestività della contestazione disciplinare, ovviamente, con riferimento alle condotte più lontane nel tempo – tanto più che proprio la più remota di esse (il mancato conseguimento dell'attestato formativo) è risultata essere quella che la Corte d'Appello sembrerebbe aver valorizzato più di tutte le altre per sostenere la giusta causa del licenziamento – sia a profili di correttezza e buona fede datoriale, che dovrebbero imporre al datore

di contestare, di volta in volta, i singoli addebiti e non attenderne l'accumulo per poter giustificare l'irrogazione di una sanzione più grave.
Quanto al primo profilo, non può non rilevarsi che gli articoli 144 e 145 del CCNL Pubblici Esercizi Ristorazione e Turismo, applicato alla fattispecie – dedicati proprio ai doveri del lavoratore ed alle sanzioni disciplinari connesse con la violazione di essi – da un lato, prevedono un generale dovere del lavoratore di "*svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori*" e, dall'altro, riservano alla violazione di tali doveri l'applicazione di sole sanzioni conservative.
L'art. 145, infatti, dispone che incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:
a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni oppure abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti;
e) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
La norma prosegue, poi, precisando che i rimproveri si applicano alle mancanze minori, mentre la multa e la sospensione a quelle di maggior rilievo e che, normalmente, il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza e la sospensione nei casi di recidiva.
Orbene, non può negarsi che le condotte contestate al lavoratore e valorizzate in sede giudiziale (assenza ingiustificata per due giorni, in un caso; anticipata cessazione o abbandono del posto di lavoro in un'altra occasione; esecuzione del lavoro con negligenza, consistita nel non aver trasferito i cibi congelati da un *freezer* guasto ad altro funzionante, in altra circostanza; disattenzione o negligenza, consistita nell'aver riposto i fritti congelati in frigo piuttosto che nel *freezer* procurando guasto a cose, in un altro caso ancora; commissione di atti che portino pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda tradottisi nell'omesso conseguimento della certificazione, nell'altro ancora) sembrerebbero, singolarmente, rientrare tra quelle tipizzate con sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva. Sotto tale profilo, l'espressa valutazione circa la ritenuta idoneità a sorreggere la giusta causa, di per sé, degli episodi di errata conservazione dei surgelati in frigorifero piuttosto che in *freezer* e di assenza ingiustificata per due giorni lascia davvero perplessi, a fronte dell'esaminata tipizzazione di tali condotte nell'ambito di sanzioni conservative, operata dalla contrattazione collettiva, ed a maggior ragione a voler considerare che il medesimo contratto collettivo riserva il licenziamento soltanto alla recidiva reiterata in simili mancanze (per un'approfondita analisi del rapporto tra condotte, tipizzate e non dalla contrattazione collettiva, e sussistenza o meno della giusta causa, v. M. SALVAGNI, *Revirement della Cassazione sul licenziamento disciplinare: la reintegrazione "ritrovata" anche per condotte non tipizzate dal CCNL ma previste da clausole generali o elastiche*, nota a Cass. 11 aprile 2022, n. 11665, in *LPO*, 2022, 9-10).
Quanto al secondo profilo di riflessione, l'artifizio della riqualificazione nell'ambito di ipotesi di gravi insubordinazioni, come accennato, appare davvero difficile da comprendere, a fronte della totale assenza di indicazioni circa la sussistenza dell'elemento soggettivo in tal senso. Tanto più che è la stessa Corte d'Appello, poi, a riconoscere che le condotte apprezzate appaiono essere una manifestazione della grave negligenza del ricorrente, e non altro (per un'attenta riflessione sul rapporto tra tipizzazione collettiva, giusta causa e valorizzazione dell'elemento soggettivo, v. F. ALBINIANO, *Tipizzazione collettiva e giudizio di proporzionalità nel licenziamento per giusta causa: due pesi, due "misure"?*, in *LPO News*, 16 dicembre 2025).
Ancora maggiori dubbi emergono sotto il terzo profilo, quello, cioè, della tempestività. L'enfatica valorizzazione del mancato conseguimento del certificato formativo, infatti, non può non lasciare perplessi innanzi alla certamente intervenuta tolleranza datoriale, laddove, è all'evidenza che per ben oltre un mese, il datore aveva, comunque, continuato ad impiegare regolarmente il dipendente,

senza alcunché contestare al riguardo, nonostante la (soltanto dopo ritenuta molto grave) mancanza dell'importante requisito.