

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Presidente -

Dott. ANTONELLA PAGETTA

- Rel. Consigliere -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO

- Consigliere -

Dott. DANIELA CALAFIORE

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 8064-2025 proposto da:

INDUSTRIA FARMACEUTICA X

S.R.L., in RC

persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata LA

e difesa dall'avvocato NC ;

- ricorrente -

contro

RC, rappresentata e difesa dagli avvocati PR

2026

, FM ;

2453

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 125/2025 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 17/02/2025 R.G.N. 690/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 19/05/2026 dal Consigliere Dott. ANTONELLA PAGETTA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Firenze, quale giudice del reclamo ex lege n. 92/2012, in riforma della sentenza di primo grado, ha

Oggetto

R.G.N. 8064/2025

Cron.

Rep.

Ud. 19/05/2026

CC

È STATA DISPOSTA
D'UFFICIO LA

SEGUENTE

ANNOTAZIONE: IN

CASO DI

DIFFUSIONE

OMETTERE LE

GENERALITA' E GLI

ALTRI DATI

IDENTIFICATIVI DI:

RC DI



dichiarato illegittimo, per difetto di proporzionalità, il licenziamento per giusta causa intimato in data 23.7.2020 da Industria Farmaceutica X s.r.l. a CR

sulla base di contestazione che ascriveva alla dipendente di avere, all'interno del parcheggio della società, profferito espressioni offensive all'indirizzo di un collega e di avergli ripetutamente sputato in faccia attingendo il collega medesimo e la vettura di questi.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso Industria Farmaceutica X s.r.l. sulla base di cinque motivi; la parte intimata ha depositato controricorso.

3. All'esito della camera di consiglio il Collegio si è riservato il deposito della ordinanza nel termine di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce : << Violazione e falsa applicazione degli artt. 112 e 434 cpc e 2909 c.c. in relazione all'art. 360, 1° comma n. 4: nullità della sentenza di appello per omessa pronuncia sulla eccezione di giudicato interno>>. Premesso che la sentenza di primo grado aveva motivato la statuizione di rigetto della opposizione della lavoratrice anche in considerazione del pregiudizio alla personalità e dignità dell'altro lavoratore oggetto di tutela ai sensi dell'art. 2087 c.c. e sottolineato il disvalore ambientale rappresentato dal "cattivo esempio" nella compagine aziendale, fattori questi che determinavano la irrimediabile lesione dell'elemento fiduciario, sul presupposto che tali profili - in grado di sorreggere da soli la decisione di rigetto - non avevano costituito oggetto di specifica censura, denuncia l'omesso rilievo



del giudicato interno sul punto, giudicato già eccepito nel giudizio di reclamo.

2. Il primo motivo di ricorso è infondato.

2.1. In primo luogo, come chiarito da questa Corte, il giudicato interno si determina unicamente su una statuizione minima della sentenza, costituita dalla sequenza fatto, norma ed effetto, suscettibile di acquisire autonoma efficacia decisoria nell'ambito della controversia in quanto statuizione che afferma l'esistenza di un fatto sussumibile sotto una norma che ad esso ricolleggi un dato effetto giuridico (v. Cass. n. 2217 del 2016; n. 12202 del 2017; n. 16853 del 2018) . Il giudicato non si estende quindi a qualunque asserzione contenuta nell'apparato descrittivo od argomentativo posto a corredo della sentenza. Si è infatti precisato che costituisce capo autonomo della sentenza, come tale suscettibile di formare oggetto di giudicato anche interno, quello che risolve una questione controversa, avente una propria individualità ed autonomia, sì da integrare astrattamente una decisione del tutto indipendente; la suddetta autonomia non solo manca nelle mere argomentazioni, ma anche quando si verte in tema di valutazione di un presupposto necessario di fatto che, unitamente ad altri, concorre a formare un capo unico della decisione (Cass. N. 27246/2024, Cass. N. 40276/2021) .

2.2. Tanto premesso, sulla base della stessa prospettazione di parte ricorrente non è dato ravvisare negli specifici elementi di disvalore della condotta posti in rilievo dalla sentenza di primo grado dei capi autonomi di decisione trattandosi di argomentazioni destinate a confluire nella complessiva valutazione di infondatezza della impugnativa di licenziamento



solo rispetto alla quale è configurabile un autonomo capo di decisione; nel caso in esame, poiché come si legge nella sentenza impugnata, con l'atto di impugnazione la reclamante aveva chiesto la totale riforma della sentenza di primo grado, al giudice del reclamo, sia sul piano formale che sostanziale, doveva ritenersi devoluta nella sua interezza ogni questione connessa all'accertamento della condotta oggetto di addebito ivi compresa quindi la configurabilità della giusta causa di licenziamento, nel suo complessivo aspetto e non solo in relazione ad un profilo limitato .

3. Con il secondo motivo parte ricorrente deduce: << Violazione e falsa applicazione degli artt. 18 legge 20.5.1970 n. 300, comma 5° come modificato dalla legge n. 92 del 2012 , degli artt. 2104, 2105, 2106, 1175, 1375 e 2119 c.c., L. n. 604 del 1966, artt. 1, 2, 3, artt. 5 L. 15/07/1966, n. 604, artt. 115 e 116 cpc in relazione all'art. 360, 1° comma n. 3 cod. proc.>>, denunciando l'errore di sussunzione della condotta accertata che assumeva, viceversa, essere riconducibile alla giusta causa ex art. 2119 c.c. in quanto in contrasto con standard conformi ai valori tutelati dall'ordinamento, quali desumibili dalla Costituzione, dalla realtà sociale, dalla configurabilità nelle condotte contestate di fatti integranti illecito penale, dalla lesione del bene salute, considerato che l'episodio di sputo era avvenuto in un periodo di emergenza pandemica.

3.1. Il secondo motivo di ricorso è infondato.

3.2. Secondo risalenti e consolidati orientamenti, il licenziamento può essere legittimamente intimato allorché la condotta del lavoratore rivesta il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare,



di quello della fiducia (tra le recenti: Cass. n. 3120/2021, Cass. n. 14880/2020, Cass. n. 19092/2018, Cass. n. 14527/2018, Cass. n. 12798/2018); sia, cioè, un comportamento idoneo, per la sua gravità, a far venir meno la fiducia nei futuri adempimenti (tra le tante, Cass. n. 11806/1997, Cass. n. 5633/2001, Cass. n. 12777/2019) ovvero a far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti e a conformarsi ai canoni di buona fede e correttezza (Cass. n. 18195/ 2019, Cass. n. 13411/2020, Cass. n. 36427/ 2023); esclusa ogni rilevanza delle percezioni meramente soggettive di parte datoriale (in principio Cass. n. 3744/ 1984 e Cass. n. 8847/1987), la valutazione del giudice deve essere condotta con riferimento non già al fatto astrattamente considerato, bensì agli aspetti concreti di esso, di modo che risulti come la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata non solo nel suo contenuto oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui essa è stata posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti ed all'intensità dell'elemento intenzionale dell'agente, risulti idonea a ledere, in modo tanto grave da farla venire meno, la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre in chi collabora nell'impresa e tale, quindi, da esigere sanzioni non minori di quella massima, definitivamente espulsiva; in particolare, detto accertamento deve essere svolto tenendo conto della qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, della posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, della qualità e del grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava (tra le altre, Cass. n. 5943/2002, Cass. n. 12798/ 2018, Cass. n. 3115/2021). In



particolare, con riferimento alla violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. questa Corte ha chiarito che la "giusta causa" di licenziamento ex art. 2119 c.c. –integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici; la sussunzione della fattispecie concreta nella clausola elastica della giusta causa secondo "standards" conformi ai valori dell'ordinamento, che trovano conferma nella realtà sociale, è dunque sindacabile in sede di legittimità con riguardo alla pertinenza e non coerenza del giudizio operato, quali specificazioni del parametro normativo avente natura giuridica e del conseguente controllo nomofilattico affidato alla Corte di cassazione (v. tra le altre, Cass. n. 12789/2022, Cass. n. 7426/2018, Cass. n. 31155/2018, Cass. n. 25144/2010); la "giusta causa" è infatti una nozione che la legge, allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modello generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in



sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici (Cass. n. 8254/2004, Cass. n. 5095/2011 e Cass. n. 6498/2012).

3.3. Tanto premesso, la denuncia con la quale parte ricorrente assume la violazione di valori presenti nell'ordinamento e nella coscienza sociale per avere la Corte di merito esclusa la sussistenza della giusta causa di recesso, oltre ad essere genericamente formulata sembra del tutto prescindere dal concreto accertamento di merito alla stregua del quale è stato escluso il ricorrere della fattispecie delle "vie di fatto" punita dal contratto collettivo con la sanzione espulsiva e la intera vicenda collocata nell'ambito dell'epilogo di una questione privata connotata da precedenti, insistenti pressioni da parte del collega nei confronti della lavoratrice sanzionata; questi, secondo quanto ricostruito nella sentenza impugnata, non aveva infatti accettato la fine della relazione sentimentale con la R ed aveva posto in essere nei confronti della suddetta un comportamento insistente nel quale le lusinghe si alternavano alle offese; neppure è emerso nella condotta accertata ed in particolare con riferimento allo sputo una situazione di concreto pericolo per la salute del collega attinto.

3.4. Quanto ora osservato consente di escludere che la Corte di merito abbia reso una valutazione dissonante rispetto agli standard valoriali espressi dall'ordinamento e dallo stesso codice disciplinare adottato dalle parti collettive, in quanto la



rilevanza (anche in tesi penale e peraltro minima) dell'illecito ascritto è stata posta in relazione al quadro strettamente privato nel quale è maturato la condotta della lavoratrice e soprattutto alle ripetute (ed ingiustificabili) pressioni da parte del collega a fronte della manifestata volontà della R di voler ritenere chiusa la relazione (sentenza, pag. 5, in fine), pressioni che per la loro intrusività ed insistenza non appaiono a loro volta in linea con il rispetto della dignità personale oggetto di tutela da parte dell'ordinamento).

4. Con il terzo motivo deduce <<Violazione dell'art. 360 cpc, comma 1 n. 5, per omesso esame circa fatti decisivi per il giudizio oggetto di discussione fra le parti costituiti dal loro contenuto illecito (minacce, ingiurie e violenza privata nei confronti di un collega di lavoro).>>

5. Il terzo motivo è infondato

5.1. La Corte di merito non ha mostrato di pretermettere le circostanze delle quali parte ricorrente denuncia l'omesso esame; invero, il giudice del reclamo ha mostrato di avere ben presente il contenuto della discussione, ma, escluso che tale discussione fosse degenerata in vie di fatto, ha ricondotto l'alterco ad una dimensione strettamente privata influenzata dall'atteggiamento del collega per la fine della relazione sentimentale.

6. Con il quarto motivo deduce : << Violazione dell'art. 132 c.p.c., comma 2, n. 4, artt. 112 e 113 c.p.c., artt. 24 e 111 Cost., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, per nullità della sentenza o del procedimento, alla luce della motivazione apparente e perplessa fornita dalla Corte di appello di Firenze, che ha dichiarato illegittimo il licenziamento, pur ritenendo



sussistente il disvalore della condotta della sig.ra CR
in quanto posta in essere alla presenza di altro dipendente, e sia
ritenendo grave lo sputo indirizzato al sig. AD
>>.

6.1. Il quarto motivo è infondato in quanto la decisione è percepibile nei suoi presupposti fattuali e giuridici; in particolare, la valutazione di gravità dell'episodio dello sputo non introduce un elemento di perplessità o contraddittorietà della motivazione attenendo tale valutazione al solo piano oggettivo della condotta, piano che non esaurisce la valutazione di proporzionalità che è invece stata effettuata, come prescritto, sulla scorta anche del criterio soggettivo e comunque di un complesso di circostanze ritenute prevalere sulla oggettiva gravità dell'episodio dello sputo. Del resto, la esigenza del vaglio di proporzionalità è stata ripetutamente affermata dalla giurisprudenza di legittimità (*ex plurimis*, Cass.n. 13411/2020, Cass. n. 18858/2016, Cass. n. 14041/2002) e valorizzata dalla Corte costituzionale in numerose pronunzie nelle quali si è ribadito come il "principio di proporzione" sia alla base della razionalità che domina il principio di eguaglianza il quale postula sempre l'adeguatezza della sanzione al caso concreto (v. Corte cost. n. 197/1993 e giurisprudenza costituzionale citata)

7. Con il quinto motivo deduce : << Violazione e falsa applicazione degli artt. 18 legge 20.5.1970 n. 300, comma 5° come modificato dalla legge n. 92 del 2012, 132 n. 4 cpc e 118 disp. att.cpc. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.>> censurando la concreta determinazione della misura della indennità risarcitoria che asserisce non ancorata ai parametri di



legge nonostante la espressa enunciazione degli stessi da parte del giudice del reclamo.

8. Il quinto motivo è infondato. La determinazione della indennità risarcitoria è stata ancorata all'anzianità di servizio, all'assenza di precedenti disciplinari ed al fatto che la R aveva reagito ad una prolungata pressione subita dal collega, elementi che ,comunque riconducibili all'ambito dei parametri di legge, sono stati implicitamente ritenuti prevalenti rispetto al parametro del numero dei dipendenti e delle dimensioni dell'attività economica della società .

9. Al rigetto del ricorso consegue il regolamento secondo soccombenza delle spese di lite.

10. Sussistono i presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, per il ricorso a norma del comma *1 bis* dell' art.13 d. P.R. n. 115/2002 (Cass. Sez. Un. n. 23535/2019)

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.000,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma *1 bis* dello stesso art.13, se dovuto.



Dispone che ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/03, in caso di diffusione della presente ordinanza si omettano le generalità e gli altri dati identificativi della controricorrente CR e del terzo AD

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 19 maggio 2026

La Presidente

Margherita Maria Leone

