

Data pubblicazione 22/09/2026

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere-

Dott. FABRIZIO AMENDOLA -Rel. Consigliere-

Dott. ELENA BOGHETICH - Consigliere -

Dott. VALERIA PICCONE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

Oggetto

Licenziamento

R.G.N. 20393/2025

Cron.

Rep.

Ud 30/06/2026

CC

ORDINANZA

sul ricorso 20393-2025 proposto da:

- ricorrente -

2026

contro

3134

■ rappresentata e difesa dall'avvocato ■

- controrricorrente -

avverso la sentenza n. 1369/2025 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 08/04/2025 R.G.N. 3111/2024;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
30/06/2026 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

FATTI DI CAUSA

1. [REDACTED] [REDACTED] è stata licenziata dalla [REDACTED] [REDACTED] s.r.l. per avere, nel corso di una deposizione testimoniale in un procedimento civile intrapreso dalla sorella nei confronti della società, reso, secondo la contestazione disciplinare, «dichiarazioni palesemente false nonché gravemente offensive dell'immagine e della reputazione della società affermando, in particolare, quanto segue: "è vero che esiste una *check-list* che va compilata nel caso di malfunzionamento dei macchinari ma di fatto non lo può fare perché l'azienda non lo consente per non far emergere problemi di sicurezza". Con questa dichiarazione Lei ha, di fatto, accusato la società di impedire ai dipendenti di seguire le procedure di sicurezza che la Società stessa ha adottato al fine di perseguire un fine particolarmente disdicevole, ossia, evitare che emergano problemi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro».
2. Il Tribunale di Velletri adito, senza istruttoria, ha dichiarato la nullità del licenziamento in quanto determinato da ritorsione e motivo illecito a norma degli artt. 1418 e 1345 c.c. a fronte di un fatto disciplinare risultato insussistente; per l'effetto, ha disposto la reintegrazione della sig.ra [REDACTED] e il conseguente risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, l. n. 300/1970, condannando altresì la Società al pagamento delle spese legali da distrarre in favore degli avv.ti [REDACTED] e [REDACTED], in qualità di procuratori antistatari.
3. La Corte di Appello di Roma, con la sentenza impugnata, ha confermato la decisione di primo grado.
In sintesi, ha affermato che la deposizione resa dalla lavoratrice «non è in alcun modo idonea a ledere (...) immagine e reputazione (della società), essendo la deposizione testimoniale



conoscibile dalle sole parti in causa e non risultando che la stessa abbia travalicato l'ambito processuale, con conseguente inidoneità della deposizione a causare un discredito alla società».

Ha ritenuto, pertanto, «irrilevante (...) la prova testimoniale richiesta dalla società (così come la documentazione dalla stessa prodotta), al fine di dimostrare la falsità delle dichiarazioni rese dalla ████████ non essendo, in ogni caso, tali dichiarazioni idonee ad arrecare alcun pregiudizio morale e materiale alla società e non integrando, quindi, la condotta della lavoratrice – tenuta per legge, oltre che per dovere civico, a rendere la propria testimonianza – un comportamento idoneo a ledere irrimediabilmente la fiducia che il datore di lavoro deve riporre nel dipendente (...)».

Ha disatteso anche il motivo di gravame concernente la quantificazione dell'indennità risarcitoria.

4. Per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso la soccombente società con cinque motivi; ha resistito con controricorso l'intimata, che ha anche comunicato memoria.

All'esito dell'adunanza camerale, il Collegio ha riservato il deposito della motivazione nel termine di sessanta giorni.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Pregiudizialmente dev'essere disattesa l'eccezione di inammissibilità del ricorso per cassazione formulata dalla controricorrente per omessa intimazione dei procuratori antistatari, atteso che ad essi non sono applicabili le norme processuali sui rapporti dipendenti e, per la giurisprudenza di questa Corte, l'impugnazione della sentenza non deve necessariamente essere rivolta anche contro il difensore



distrattario, benché il capo della sentenza reso sull'istanza di distrazione sia destinato a cadere nello stesso modo in cui cade quello sulle spese reso nell'ambito dell'unico rapporto processuale (cfr. Cass. n. 6225/2022, con i precedenti ivi richiamati).

Parimenti in via preliminare, occorre dichiarare l'inammissibilità della produzione documentale depositata dalla difesa della controricorrente unitamente alla memoria ex art. 380-bis1 c.p.c., poiché non riguarda né la nullità della sentenza impugnata né l'ammissibilità del ricorso o del controricorso, ai sensi dell'art. 372 c.p.c.

2. I motivi possono essere esposti secondo la sintesi offerta dalla società ricorrente:

2.1. il primo motivo denuncia: «ex art. 360, comma 1, nn. 3 e 4 c.p.c. – violazione dell'art. 132, n. 4, c.p.c.: motivazione apparente in ordine all'esclusione della ricorrenza, nel caso concreto, di una ipotesi di lesione del vincolo fiduciario nel rapporto di lavoro tra la Società e la Resistente, nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 1175, 1375, 2104, 2105 e 2119 c.c.»;

2.2. il secondo motivo denuncia: «ex art. 360, comma 1, n. 4 – violazione delle disposizioni processuali che codificano il diritto alla prova: artt. 115, 116, 132 n. 4 c.p.c., nonché, anche in relazione all'art. 2697 c.c., all'art. 5 Legge 604/1966, agli artt. 183, comma 7, 184 e 187 c.p.c. e art. 421 c.p.c.»; si lamenta che l'asserita inidoneità della condotta contestata ad essere sussunta nell'ambito di applicazione dell'art. 2119 c.c. e/o dell'art. 40 CCNL avrebbe erroneamente portato i giudici del merito a omettere la necessaria istruttoria sulla fondatezza dell'addebito;



- 2.3. il terzo motivo denuncia: «ex art. 360, comma 1 violazione e falsa applicazione dell'art. 40 CCNL»; si sostiene che l'illecito contestato sarebbe comunque riconducibile alla previsione contrattuale richiamata;
- 2.4. il quarto motivo denuncia: «ex art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. - violazione e falsa applicazione degli artt. 4 della L. 604/1966, 1345 e 1418 c.c.»; si censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto integrata la fattispecie di licenziamento ritorsivo sulla sola base dell'insussistenza dell'addebito;
- 2.5. il quinto motivo deduce: «ex art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. - violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 2, legge 300/1970», criticando la pronuncia sotto il profilo della quantificazione dell'indennità risarcitoria liquidata in favore della lavoratrice.

3. Il ricorso, i cui motivi possono essere valutati congiuntamente per connessione reciproca, è ammissibile e fondato nei limiti espressi dalla motivazione che segue.

3.1. E' noto come anche la condotta extralavorativa sia «suscettibile di rilievo disciplinare, dal momento che il lavoratore è tenuto all'adempimento non solo degli obblighi tipicamente connessi all'esecuzione della prestazione ma anche di quelli ulteriori, accessori e complementari rispetto ai primi, che trovano la loro fonte nei doveri di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., la cui violazione è suscettibile di integrare giusta causa di licenziamento ove abbia un riflesso - sia pure solo potenziale - sulla funzionalità del rapporto, compromettendo irrimediabilmente l'aspettativa di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa, ovvero sia idonea ad arrecare grave pregiudizio (anche non



necessariamente di ordine economico) agli scopi aziendali» (in argomento, diffusamente, Cass. n. 28367/2025).

Non può dubitarsi che l'affermazione del lavoratore che addebiti al proprio datore di lavoro di non consentire ai dipendenti di eseguire le procedure prescritte «per non far emergere problemi di sicurezza» sul lavoro sia astrattamente idonea ad arrecare pregiudizio all'azienda, in quanto lesiva, secondo il tenore della contestazione disciplinare, della reputazione e dell'immagine del datore di lavoro.

3.1.1. A proposito delle dichiarazioni rese dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro, le stesse possono innanzitutto costituire esercizio di un diritto che trova il suo fondamento nell'art. 21 della Costituzione, che riconosce alla generalità dei consociati la libertà di manifestare il proprio pensiero, cui si aggiunge l'art. 1 della l. n. 300/70, secondo cui tutti i lavoratori hanno il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro.

Tale esercizio del diritto incontra un limite nella tutela dell'onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, beni-interessi che costituiscono riflesso di diritti fondamentali della persona tutelati quali valori essenziali della dignità dell'uomo, «sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità» (art. 2 Cost.), e che rappresentano diritti immateriali della personalità costituzionalmente protetti anche per gli enti collettivi, in quanto compatibili con l'assenza di fisicità del titolare.

La critica manifestata dal lavoratore nei confronti del datore può, dunque, trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana, così come predeterminati dal diritto



vivente (sui limiti stabiliti dalla giurisprudenza di legittimità per l'esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro v., per tutte, a Cass. n. 1379 del 2019, richiamata, ancora di recente, da Cass. n. 2844/2026).

Il sistema di condizioni di legittimità affinché l'esercizio del diritto di critica non si ponga in violazione di quei valori della persona tutelati non solo dalla Costituzione ma anche da specifiche norme penali a difesa dell'onore, della reputazione, della riservatezza, chiaramente mutuato dai limiti elaborati per il diritto di cronaca, è rappresentato dalla continenza formale e sostanziale, oltre che dal requisito della pertinenza (da ultimo v. Cass. n. 10864/2025, con la giurisprudenza ivi citata).

In particolare, «ove la critica si sostanzi nell'attribuzione di condotte che si assumono come storicamente verificatesi, in ragione del canone della continenza sostanziale, tali fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore» (in termini, Cass. n. 1379/2019 cit.).

In tale ambito è stato affermato che spetta al giudice del merito l'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore, non suscettibile di sindacato in sede di legittimità (v. Cass. n. 21910/2018; da ultimo v. Cass. n. 10864/2025), naturalmente sempre che un tale apprezzamento sia stato compiuto. Laddove anche uno solo dei limiti descritti venga travalicato, la critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro, idonea a ledere l'onore, la reputazione e il decoro di questi, non è scriminata dall'esercizio del diritto ed assume l'attitudine ad integrare un illecito disciplinare per giurisprudenza costante (Cass. n.



11220/2004; Cass. n. 23798/2007; Cass. n. 29008/2008; Cass. n. 21362/2013; Cass. n. 5523/2016; Cass. n. 19092, n. 14527 e n. 18176/2018). Ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva. Occorrerà poi verificare in concreto se, alla luce del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavoratore in violazione di detti obblighi di protezione e contrario ai doveri derivanti dal suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale sia comunque idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto sussumibile nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento (ancora Cass. n. 1379/2019 cit.).

3.1.2. Per quanto attiene alla controversia in esame, avuto specifico riguardo alle dichiarazioni rese dal lavoratore in qualità di testimone, occorre sottolineare che le stesse costituiscono adempimento di una funzione processuale pubblicistica disciplinata dagli artt. 244 e ss. c.p.c., oltre che dall'art. 372 c.p.

Il testimone non è libero di scegliere l'occasione e la forma della comunicazione; deve rispondere alle domande ammesse; è obbligato a dire la verità; non può certamente essere sanzionato per avere reso una versione sfavorevole alla parte datoriale, né per eventuali inesattezze o ambiguità della deposizione.

Dunque, l'adempimento dell'obbligo processuale non è sovrapponibile al libero esercizio del diritto di critica e il suo corretto espletamento non può determinare conseguenze pregiudizievoli sul rapporto di lavoro.

Tuttavia, i principi innanzi richiamati in materia di continenza sostanziale possono venire in rilievo non per limitare la libertà



del testimone di riferire fatti veri, ma per distinguere la narrazione veritiera o putativamente tale dall'attribuzione di comportamenti privi di una ragionevole base fattuale.

Non può, dunque, escludersi a priori la rilevanza disciplinare di un'affermazione, verbalizzata in una deposizione testimoniale, che sia consapevolmente o colpevolmente non veritiera, ove essa, per contenuto, contesto e gravità, risulti idonea a incidere sul vincolo fiduciario.

Analogamente a quanto accade per le condotte lesive dell'onore, della reputazione e del decoro altrui, che non siano scriminate dall'esercizio del diritto, anche in questo caso l'addebito non comporta automaticamente la legittimità di una sanzione espulsiva, perché occorrerà valutare in concreto se il comportamento tenuto dal lavoratore sia idoneo ad integrare la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

3.1.3. Nel caso sottoposto all'attenzione del Collegio, la Corte territoriale si è sottratta a qualsiasi verifica reale in ordine al rilievo disciplinare dell'addebito; in particolare, ha negato qualsivoglia rilevanza all'eventuale falsità delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice, conseguentemente rifiutando di dare ingresso alle prove richieste dalla società.

Ciò ha fatto sulla base dell'apodittica affermazione che la deposizione resa dalla lavoratrice «non è in alcun modo idonea a ledere (...) immagine e reputazione (della società)», sostenendo, da un canto, che tale deposizione non avrebbe «travalicato l'ambito processuale», e, d'altro canto, che la lavoratrice «era tenuta per legge, oltre che per dovere civico, a rendere la propria testimonianza».

Entrambi i profili risultano inidonei a rendere conto del convincimento espresso dalla Corte territoriale.



Per un verso, la circostanza che la dichiarazione sia stata resa nel corso di un processo non esclude che sia stata conosciuta da una pluralità di soggetti, a partire dalla società costituita come parte in quel giudizio, non elidendo quindi l'attitudine lesiva dell'onore e della reputazione della datrice di lavoro.

Il limitato ambito di circolazione della dichiarazione poteva costituire elemento eventualmente rilevante nella valutazione della gravità e della proporzionalità della sanzione, ma non consentiva di escludere in astratto ogni rilievo disciplinare della condotta di chi, in ipotesi, abbia dichiarato il falso. L'addebito non riguarda, infatti, soltanto l'eventuale diffusione esterna dell'accusa, bensì l'asserita consapevole alterazione della verità in sede giudiziale e la sua incidenza sull'affidamento datoriale.

Per altro verso, è certamente vero che la [REDACTED] era obbligata a rendere testimonianza, ma ciò non significa che le dichiarazioni rese non possano assumere rilevanza disciplinare, ove non corrispondano al vero e siano lesive dell'onorabilità, della reputazione e dell'immagine della società datrice di lavoro, tanto più laddove si traducano nell'accusa di mancata osservanza della disciplina volta alla prevenzione degli infortuni di peculiare rilievo sociale. Questa Corte ha già affermato che può costituire giusta causa di licenziamento una «falsa testimonianza in un processo civile che, attribuendo al datore di lavoro fatti gravemente lesivi della sua dignità e della sua onorabilità, incrina irrimediabilmente il rapporto di fiducia sussistente tra le parti» (Cass. n. 2626/1998; conf. Cass. n. 5546/2000).

Pertanto, il Collegio reputa che la motivazione spesa sul punto dalla Corte territoriale consista in argomentazioni obiettivamente inidonee a spiegare le ragioni per cui la stessa ha ritenuto che la condotta addebitata alla lavoratrice non



potesse assumere rilievo disciplinare, non consentendo un effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice (cfr., tra molte, Cass., Sez. Un., n. 22232/2016; Cass., Sez. Un., n. 16599/2016), avuto riguardo al quadro normativo della fattispecie dedotta in giudizio e sopra delineato.

3.2. In secondo luogo, la sentenza impugnata ha errato nel confermare la nullità del recesso datoriale, trascurando i principi consolidati affermati da questa Corte in materia di licenziamento ritorsivo.

Sin da Cass. n. 3930/1979, questa Corte riconduce l'ipotesi dell'atto di licenziamento che rappresenti «l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta» (cfr. Cass. n. 17087/2011; Cass. n. 24648/2015), all'istituto codicistico dell'atto nullo perché determinato da un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., con riconoscimento legislativo espresso nel comma 1 dell'art. 18 St. lav. novellato che riserva ad esso la più ampia tutela.

Per l'art. 1345 c.c. il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe, disposizione applicabile anche agli atti negoziali unilaterali ex art. 1324 c.c. (cfr. Cass. n. 15093/2009; Cass. n. 25161/2014), laddove essi siano finalizzati esclusivamente al perseguimento di scopi riprovevoli ed antisociali, rinvenendosi l'illiceità del motivo, al pari dell'illiceità della causa, a mente dell'art. 1343 c.c., nella contrarietà dello stesso a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume (Cass. n. 20197/2005); illecito è tipicamente il



licenziamento motivato dalla ritorsione o dalla rappresaglia, che «rende l'atto datoriale contrario ai valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale e ne determina la nullità» (così Cass. n. 741/2024).

Tuttavia, l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento perché fondato su motivo illecito esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto (v. Cass. n. 26399/2022; Cass. n. 26395/2022; Cass. n. 21465/2022; Cass. n. 9468/2019; Cass. n. 6838/2023), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 6838/2023; Cass. n. 5555/2011).

Si è precisato che «l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio» e che si tratta «di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni» (Cass. n. 17087/2011); poiché il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo.



Da tali premesse discende che, poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta di rilievo disciplinare, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva, se pure può avere rilievo presuntivo, non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento, occorrendo, perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinante, che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente o sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo (ancora Cass. n. 741/2024 cit.; conf. Cass. n. 15330/2025).

Invece, la Corte territoriale non ha ritenuto rilevante accertare se la deposizione fosse vera o falsa e ha fatto automaticamente discendere la ritorsività dall'astratta inidoneità disciplinare della testimonianza, senza verificare né la pretestuosità dell'addebito né la sussistenza di ulteriori elementi presuntivi idonei a dimostrare che l'intento di rappresaglia fosse stato l'unico motivo determinante del recesso.

Pertanto, anche per questo aspetto, in considerazione della fondatezza delle doglianze contenute in particolare nel quarto mezzo di gravame, la pronuncia impugnata deve essere cassata.

3.3. Il terzo motivo, concernente la riconducibilità della condotta alla previsione dell'art. 40 CCNL, e il quinto motivo, relativo alla quantificazione dell'indennità risarcitoria liquidata ai sensi dell'art. 18, comma 2, della l. n. 300 del 1970, restano assorbiti dall'accoglimento delle censure esaminate.



4. In conclusione, il ricorso va accolto nei sensi espressi, con cassazione della sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito, provvedendo anche alla liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso per quanto di ragione, cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure ritenute fondate e rinvia alla Corte d'appello di Roma, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 30 giugno 2026.

La Presidente

Dott.ssa Margherita Leone

