



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

R.G.N. 655/2025

Cron.

Rep.

Ud. 03/12/2025

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

|                         |                      |
|-------------------------|----------------------|
| Dott. ANTONIO MANNA     | - Presidente -       |
| Dott. ANTONELLA PAGETTA | - Rel. Consigliere - |
| Dott. CARLA PONTERIO    | - Consigliere -      |
| Dott. GUGLIELMO CINQUE  | - Consigliere -      |
| Dott. FABRIZIO AMENDOLA | - Consigliere -      |

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 655-2025 proposto da:

COOP ALLEANZA 3.0 S.C., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa  
dall'avvocato VITO LORENZO VIELI;

**- ricorrente -**

**2025**

**contro**

**5012**

CAMPANALE MICHELANGELO, rappresentato e difeso dagli  
avvocati RACHELE VALERIA PUTIGNANO, NICOLA  
PUTIGNANO;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 1490/2024 della CORTE D'APPELLO di  
BARI, depositata il 30/10/2024 R.G.N. 669/2023;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del  
03/12/2025 dal Consigliere Dott. ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale  
Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto del  
ricorso;



udito l'avvocato VITO LORENZO VIELI;

udito l'avvocato RACHELE VALERIA PUTIGNANO.

### **FATTI DI CAUSA**

1. Con la sentenza impugnata la Corte di appello di Bari, in parziale riforma della decisione di primo grado, nel resto confermata, ha rideterminato in euro 1.718,60 mensili in luogo di euro 2.322,52 mensili la retribuzione globale di fatto cui commisurare l'indennità risarcitoria conseguente, unitamente alla reintegrazione, alla accertata illegittimità del licenziamento disciplinare intimato da Coop. Alleanza 3.0 – Società Cooperativa, in data 13 luglio 2020, a Michelangelo Campanale sulla base di contestazione che ascriveva al dipendente, operatore addetto al reparto gastronomia di supermercato della cooperativa, di avere, contravvenendo alle disposizioni finalizzate alla osservanza delle norme igienico -sanitarie per il contenimento della diffusione del covid 19, manipolato ed affettato i salumi per poi consumarli e consentito che soggetti estranei, dipendenti della impresa di pulizie, potessero prelevare e consumare prodotti presenti nel banco di gastronomia.

2. Per quel che ancora rileva, il giudice del reclamo, ritenuto, difformemente dal Tribunale, la specificità della contestazione, ha confermato la illegittimità del licenziamento per essere la condotta accertata punita con sanzione conservativa. Premesso che secondo quanto evincibile dalla lettera di contestazione e dalla relazione di servizio dell'operatore dell'agenzia investigativa incaricata dell'attività di vigilanza a tutela del patrimonio aziendale, relazione posta a base dell'addebito e riportata nella lettera di contestazione, il fatto contestato al Campanale era rappresentato unicamente dall'aver questi, al termine del proprio turno di lavoro, affettato dei salumi per mangiarli in presenza di due dipendenti della impresa di pulizia, e premesso che tale condotta aveva trovato riscontro in atti, la sentenza impugnata ha escluso che la stessa potesse essere ricondotta alle ipotesi di gravità analoga a quelle per le quali la norma collettiva, con elencazione dichiaratamente esemplificativa, consentiva il licenziamento; all'esito di una lettura integrata delle



norme del contratto collettivo e del regolamento aziendale ha infatti ritenuto che la condotta accertata configurava violazione della regola igienico sanitaria che prescriveva il consumo di alimenti e bevande solo in determinati appositi spazi, violazione sanzionata con misura conservativa.

3. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso Coop Alleanza 3.0 S.C. sulla base di due motivi; la parte intimata ha resistito con controricorso.

4. Il PG ha depositato requisitoria scritta nella quale ha concluso per il rigetto del ricorso.

5. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo di ricorso parte ricorrente deduce ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3 c.p.c. violazione e/o falsa applicazione dell'art. 208, comma 2, punti 2.2. e 2.5. del contratto collettivo Dipendenti Imprese della Distribuzione cooperativa nonché dell' art. 18, comma 4 l. n. 300 del 1970 e degli artt. 2106 e 2119 c.c. Si duole in particolare che la Corte di appello aveva ritenuto l'illecito disciplinare integrare esclusivamente violazione della regola igienico sanitaria prescritta nel comma 6 dell'art. 3 del Regolamento aziendale che vieta ai dipendenti di consumare alimenti e bevande se non in determinati e appositi spazi: pacifico che la violazione ascritta non rientrava tra quelle tipizzate dall'art. 191 del contratto collettivo come legittimanti il recesso datoriale per giusta causa, la odierna ricorrente critica la sentenza impugnata per avere escluso la riconducibilità dell'illecito alle "altre mancanze di analoga gravità" di cui al comma 4.8 dell'art. 208 c.c.n.l. alle quali le parti collettive avevano esteso la punibilità con sanzione espulsiva. In questa prospettiva denuncia la mancata verifica della rispondenza della sanzione irrogata al canone di proporzionalità per avere il giudice del reclamo trascurato di considerare il contesto pandemico nel quale si era svolta la condotta configurante



2. Il motivo presenta profili di inammissibilità e di infondatezza. L'inammissibilità concerne innanzitutto le ragioni di censura fondate su una ricognizione delle condotte oggetto di addebito non coincidente con l'accertamento alla base del *decisum*. Si tratta delle doglianze che muovono dalla considerazione che gli alimenti in oggetto erano stati prelevati direttamente con le mani poi portate alla bocca e che era stato consentito agli addetti della impresa di pulizie di prelevare, con le mani *evidentemente sporche* prodotti dal banco gastronomia (v. ricorso, pag. 36). Invero la Corte di merito, con affermazione non specificamente e validamente contrastata, sulla base della interpretazione della lettera di contestazione, ha ritenuto che il fatto oggetto di addebito era costituito dall'aver il lavoratore, al termine del proprio turno di lavoro, affettato dei salumi per mangiarli in presenza di due dipendenti della impresa di pulizia (sentenza, pag. 13). Esula pertanto dalle condotte oggetto di valutazione il profilo attinente al prelievo dei prodotti con le mani, così come quello attinente all'aver consentito il consumo dei prodotti da parte di terzi, con mani sporche.

2.1. Come noto, la falsa applicazione di legge di cui al n.3 dell'art. 360 co.1 c.p.c. consiste "o nell'assumere la fattispecie concreta sotto una norma che non le si addice, perché la fattispecie astratta da essa prevista - pur rettamente individuata e interpretata - non è idonea a regolarla, o nel trarre dalla norma conseguenze giuridiche che contraddicano la pur corretta sua interpretazione" (v. Cass. n. 18715/2016, che cita altresì Cass. n. 18782 del 2005 e n. 15499 del 2004). Tanto premesso, la censura formulata dalla odierna ricorrente in punto di errata sussunzione della concreta fattispecie nell'ambito di una previsione non destinata a regolarla risulta già in astratto inidonea ad inficiare il ragionamento decisorio della Corte di merito, posto che essa non ha ad oggetto la concreta fattispecie ricostruita dal giudice di merito, come prescritto al fine



della valida deduzione del vizio denunziato (Cass. n. 19651 del 2024).

2.3. Quanto alla censura che addebita alla sentenza impugnata il non avere svolto la verifica di proporzionalità concernente la adeguatezza della sanzione applicata, in particolare trascurando di considerare il contesto dell'emergenza pandemica nel quale il fatto oggetto di addebito si era svolto, essa va respinta.

Il giudice del reclamo ha mostrato espressamente di considerare tale circostanza ed ha escluso, con accertamento di fatto non validamente censurato in questa sede, la negativa incidenza della condotta del lavoratore sulle misure di prevenzione poste a presidio delle condizioni igieniche in un periodo di grande criticità per la diffusione del covid (sentenza, pag. 16, quarto capoverso). Tanto ha indotto la Corte di merito a ricondurre la concreta fattispecie nell'ambito della violazione della regola igienico sanitaria posta dal regolamento aziendale alla stregua del quale la consumazione di alimenti e bevande era consentita solo nell'ambito di appositi spazi, violazione punita con mera sanzione conservativa.

2.4. In relazione poi alla denuncia di violazione e falsa applicazione riferita alle norme collettive indicate in rubrica la stessa risulta del tutto generica. A fronte dell'articolato ragionamento decisorio seguito dalla sentenza impugnata nel pervenire all'affermazione dell'applicabilità di una sanzione conservativa, affermazione frutto della lettura integrata delle disposizioni del contratto collettivo e del regolamento aziendale, parte ricorrente nulla ha specificamente argomentato per contrastare tale approdo ermeneutico. Ora, se è vero che con riferimento alla denuncia di violazione o falsa applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi del n. 3 dell'art. 360 c.p.c., come modificato dal d. lgs. n. 40 del 2006, che ha parificato la denuncia, sul piano processuale, a quella delle norme di diritto, sollecitando, in sede di legittimità, l'interpretazione delle clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (artt. 1362 ss. cod. civ.) come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione dell'esattezza e della congruità della



motivazione, non si richiede più, a pena di inammissibilità della doglianza, una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (cfr. tra le altre, Cass. n. 3521 del 2024, Cass. n. 5335 del 2014) diversamente è a dirsi quanto al regolamento aziendale, atto di autonomia privata adottato in via unilaterale dal datore di lavoro. In questi casi, ai fini della censura di violazione dei canoni ermeneutici, si richiede non solo lo specifico riferimento alle regole legali di interpretazione ma è necessaria la specificazione dei canoni in concreto violati, con la precisazione del modo e delle considerazioni attraverso i quali il giudice se ne è discostato mentre la denuncia del vizio di motivazione dev'essere, invece, effettuata mediante la precisa indicazione delle lacune argomentative, ovvero delle illogicità consistenti nell'attribuzione agli elementi di giudizio di un significato estraneo al senso comune, oppure con l'indicazione dei punti inficiati da mancanza di coerenza logica, e cioè connotati da un'assoluta incompatibilità razionale degli argomenti, sempre che questi vizi emergano appunto dal ragionamento logico svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza. In ogni caso, per sottrarsi al sindacato di legittimità, non è necessario che quella data dal giudice sia l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, sicchè, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni, non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (Cass. n. 19044 del 2010, Cass. n. 15604, del 2007 in motivazione, Cass. n. 4178 del 2007), dovendosi escludere che la semplice contrapposizione dell'interpretazione proposta dal ricorrente a quella accolta nella sentenza impugnata rilevi ai fini della cassazione di quest'ultima (Cass. n. 14318 del 2013 Cass. n. 6641 del 2012, Cass. n. 23635 del 2010).

2.5. Tanto premesso, fermo pertanto il risultato ermeneutico al quale è approdata la sentenza impugnata in ordine al



regolamento aziendale e ferma in ogni caso la valutazione di assoluta genericità della critiche mosse con riguardo al contratto collettivo, la Corte, all'esito della diretta interpretazione delle relative clausole, ritiene comunque di condividere la ricognizione operata dal giudice di merito. Invero, l'art. 191 c.c.n.l. nel delineare le ipotesi nelle quali alle parti è consentito recesso senza preavviso richiama la nozione legale di giusta causa ex art. 2119 c.c. alla quale affianca alcune ipotesi, dichiaratamente esemplificative, configuranti condotte del lavoratore idonee a giustificare la risoluzione immediata dal rapporto di lavoro. Tali la irregolare grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro, l'appropriazione nel luogo aziendale di beni aziendali o di terzi, il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi, i comportamenti gravemente riprovevoli ai danni dei colleghi, quali minacce, persecuzioni, anche psicologiche, molestie sessuali ai sensi del d. lgs n. 145/2005, ipotesi alle quali non appare in alcun modo riconducibile la concreta fattispecie di cui trattasi.

2.6. Il sistema sanzionatorio connesso a condotte disciplinarmente rilevanti è delineato dall'art. 208 c.c.n.l. il quale è strutturato in modo da descrivere in corrispondenza di ciascuna tipologia di sanzione specifiche condotte di rilievo disciplinare prevedendo altresì una clausola generale di chiusura che estende la applicazione della sanzione ad "altre mancanze di analoga gravità". Il punto 4 dell'art. 208 c.c.n.l. in tema di licenziamento disciplinare ripete tale schema e nell'ambito di esso colloca, fra le fattispecie disciplinarmente rilevanti, la grave mancanza degli obblighi di cui agli artt. 205 e 206 c.c.n.l. (art. 208 c.c.n.l. punto 4.2.), il primo dei quali concernente le regole di comportamento dei lavoratori nei reciproci rapporti ed il secondo gli "obblighi dei lavoratori" tra i quali al comma 1, l'obbligo di osservare le disposizioni impartite dalla direzione, le norme contrattuali e norme regolamentari previste dall'art 220 c.c.n.l. (che fa espresso riferimento al contratto aziendale) anche in relazione a quanto previsto dal d. lgs n. 193/2007 e al d. lgs n. 81/2008 e relative





disposizioni aziendali, ipotesi - questa - i più immediata attinenza alla fattispecie in esame.

2.7. Ciò posto, alla luce delle richiamate previsioni collettive, nella ricerca del parametro oggettivo al quale ancorare la verifica di gravità, anche sotto il profilo dell'analogia, è corretto da un punto di vista metodologico il riferimento che la Corte di appello fa al Regolamento aziendale al quale, secondo quanto evidenziato in sentenza, si è espressamente richiamata la cooperativa nell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro. In base quindi alla ricognizione del contenuto delle norme regolamentari operata dal giudice di merito, ricognizione non validamente investita da censure dalla odierna ricorrente, deve darsi atto che il Regolamento, nell'Allegato 2 là dove mostra di enucleare le sanzioni applicabili a condotte "per analogia di gravità", che nello specifico la violazione contestata risulta sussumibile fra quelle concernenti la violazione delle Norme Igienico e Sanitarie, per le quali la sanzione espulsiva risulta limitata a specifiche fattispecie tra le quali non è dato ricomprendere quella per cui è causa. Risulta pertanto confermato che le condotte oggetto di addebito, configuranti violazione di norme igienico sanitarie, si configurano di gravità analoga a quelle contemplata dall'art. 208 comma 2 punto 2.5. del c.c.n.l. quanto alla mancata osservanza delle norme sulla prevenzione antiinfortunistica per la quale è prevista la mera sanzione conservativa.

3. Il secondo motivo di ricorso, che denuncia e ai sensi dell'art. 360, comma 1 n. 3 c.p.c. violazione e/o falsa applicazione degli artt. 18, commi 4 e 5 l. n. 300 del 1970 e degli artt. 2106 e 2119 c.c. censurando la sentenza impugnata per non avere applicato il regime sanzionatorio della tutela risarcitoria di cui all'art. 18 comma 5 cit. in luogo di quella reintegratoria, è inammissibile. Le censure concretamente articolate muovono dall'assunto che, per la loro gravità intrinseca, le condotte addebitate al lavoratore non sarebbero punibili con sanzione conservativa. Le ragioni di critica si sostanziano quindi in un mero dissenso valutativo rispetto alle conclusioni attinte dal giudice di merito, dissenso intrinsecamente





inidoneo a dare contezza dell'errore in tesi ascritto alla sentenza impugnata. Deve inoltre rimarcarsi, a prescindere da tale profilo, che la sentenza impugnata risulta corretta in diritto in quanto si è conformata all'indirizzo di questa Corte secondo la quale la tutela reintegratoria trova applicazione anche in presenza di condotte riconosciute come sussistenti che siano punibili in base alle previsioni del contratto collettivo con sanzione conservativa; ciò anche nella ipotesi in cui la relativa previsione sia espressa attraverso clausole generali ed elastiche (v. per tutte Cass. 11665 del 2022).

4. Al rigetto del ricorso consegue il regolamento secondo soccombenza delle spese di lite. Sussistono i presupposti per il raddoppio del contributo unificato ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater* d.p.r. n. 115/2002, se dovuto.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 5.500,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge, con distrazione.

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 della 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.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 3 dicembre 2025

Il Consigliere estensore

Antonella Pagetta

Il Presidente

Antonio Manna



