AULA 'A'

Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N.23097/2025
Cron.
Rep.
Ud 01/10/2026
CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -

Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere-

Dott. FRANCESCOPAOLO PANARIELLO - Consigliere-

Dott. ELENA BOGHETICH - Consigliere -

Dott. VALERIA PICCONE -Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 23097-2025 proposto da:

[redacted], rappresentato e difeso dall'avvocato [redacted];

- ricorrente -

contro

[redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted];

2026

3788

- controricorrente –

avverso la sentenza n. 182/2025 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 10/09/2025 R.G.N. 91/2025;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 01/10/2026 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Brescia ha rigettato l'appello proposto da [redacted] avverso la sentenza del Tribunale di Bergamo, che aveva respinto l'impugnativa del licenziamento per giusta causa intimatogli da [redacted] s.p.a. il 20 febbraio 2023.

La Corte territoriale ha ritenuto accertato che il lavoratore, addetto a mansioni prevalentemente esterne, nei giorni dal 16 al 20 gennaio 2023 si era recato, prima della fine del turno, nel parcheggio antistante una palestra, vi si era trattenuto e aveva poi fatto ingresso nella struttura, effettuando la timbratura in uscita alle ore 17.03. Ha ritenuto tali circostanze sostanzialmente ammesse dal lavoratore, mentre ha escluso che fosse stata provata la dedotta esecuzione di attività lavorativa nel periodo contestato.

In particolare, il Giudice di secondo grado ha giudicato legittimo il controllo investigativo sebbene non decisiva la relazione investigativa quale autonoma fonte di prova nonché insussistente la violazione del diritto di difesa e correttamente ripartito l'onere probatorio. Ha infine escluso la necessità dell'affissione del codice disciplinare rilevando la tardività della relativa censura.

2. Per la cassazione della sentenza [redacted] ha proposto ricorso affidato a cinque motivi.

3. [redacted] s.p.a. ha resistito con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione e falsa applicazione

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

degli artt. 2, 3 e 4 della legge n. 300 del 1970. Assume, al riguardo, che l'attività investigativa avesse avuto a oggetto il mero adempimento dell'obbligazione lavorativa, come emergerebbe dalla relazione, nella quale l'incarico era descritto come finalizzato all'accertamento di una "ipotesi di inadempienza contrattuale". Deduce inoltre che non sarebbe stato provato un fondato sospetto anteriore agli accertamenti e che la società avrebbe indicato quale data del conferimento dell'incarico il 23 gennaio 2023, successiva al periodo oggetto di osservazione.

1.1. Il motivo è infondato.

Gli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori non consentono che la vigilanza sull'attività lavorativa sia affidata a soggetti estranei all'organizzazione datoriale. Il datore non può quindi utilizzare un'agenzia investigativa per controllare il modo in cui il dipendente esegue le proprie mansioni o per verificare il mero adempimento dell'obbligo di lavorare.

La disciplina non esclude, tuttavia, il potere del datore di tutelare il patrimonio aziendale mediante accertamenti diretti a verificare specifiche condotte illecite del lavoratore.

Il controllo è legittimo quando non riguarda la qualità o le modalità della prestazione, ma un comportamento ulteriore, suscettibile di raggirare il datore o di ledere il patrimonio aziendale, anche nella sua dimensione reputazionale.

In tale ambito rientra l'indagine volta a verificare se il lavoratore, durante l'orario di servizio, abbandoni anticipatamente il lavoro per svolgere attività personali e utilizzi a tal fine il mezzo aziendale (Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 8710 del 2025).

Il controllo investigativo non presuppone che l'illecito sia già stato dimostrato, poiché l'indagine è funzionale proprio alla

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

verifica della notizia o del sospetto. È sufficiente che l'iniziativa sia collegata a elementi concreti e riconoscibili e sia diretta a uno o più dipendenti determinati. Il datore deve allegare e provare le circostanze che hanno determinato il controllo; la valutazione della loro idoneità a integrare un fondato sospetto appartiene al giudice di merito (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 30079 del 2024).

Ne consegue che il controllo può essere svolto anche durante l'orario di lavoro, purché non abbia per oggetto la verifica dell'esecuzione tecnica della prestazione, ma l'accertamento di un comportamento illecito realizzato in occasione del rapporto.

La condotta del lavoratore che si allontani dal servizio per lo svolgimento di attività personali, mantenendo l'apparenza della presenza lavorativa o utilizzando il sistema di timbratura in modo non conforme alla realtà, integra un'ipotesi di possibile frode e non un semplice inadempimento contrattuale (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 3607 del 2025).

1.2. La Corte d'Appello ha correttamente applicato tali principi. Essa ha accertato che l'indagine non riguardava il rendimento del [redacted], la correttezza delle operazioni sugli impianti o le modalità di compilazione dei rapporti di lavoro. L'attività era diretta a verificare se il lavoratore, autorizzato a operare all'esterno e a utilizzare un furgone aziendale esclusivamente per finalità di servizio, cessasse anticipatamente il lavoro per recarsi in palestra e attestasse l'uscita mentre si trovava ancora nella struttura.

La distinzione è rilevante. Se l'oggetto fosse stato il modo in cui il dipendente aveva eseguito le proprie mansioni, il controllo avrebbe inciso sull'attività lavorativa vera e propria. Ma la contestazione riguardava un periodo nel quale il lavoratore, secondo l'accertamento del giudice di merito, non si trovava

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

presso un impianto né in altro luogo funzionale alla prestazione, bensì nel parcheggio e poi all'interno di una palestra. L'indagine mirava quindi ad accertare l'utilizzazione personale del tempo di lavoro e del mezzo aziendale.

Il fatto che l'incarico sia stato descritto nel report come volto ad accertare una "ipotesi di inadempienza contrattuale" non impone una diversa conclusione. La qualificazione giuridica dell'attività investigativa non dipende dalla formula impiegata nella relazione, ma dall'oggetto effettivo del controllo.

La Corte territoriale ha esaminato il contenuto concreto dell'indagine e ha ritenuto che essa fosse finalizzata a verificare una condotta fraudolenta, non il mero inadempimento della prestazione.

Tale accertamento è coerente con la giurisprudenza di legittimità secondo cui è legittimo il ricorso all'agenzia investigativa per verificare il compimento di atti illeciti non riconducibili al semplice inadempimento, anche quando il lavoratore operi fuori dai locali aziendali e il controllo avvenga in luoghi pubblici (Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 30821 del 2025).

1.3. La Corte d'Appello ha inoltre ritenuto provato il fondato sospetto sulla base delle segnalazioni ricevute dal responsabile di zona e delle verifiche preliminari da questi eseguite.

Non si è quindi trattato di un controllo indiscriminato o meramente esplorativo, ma di un'attività mirata nei confronti di un lavoratore determinato, occasionata da circostanze specifiche e reiterate.

La censura relativa alla data dell'incarico non dimostra un diverso errore di diritto.

La Corte territoriale ha esaminato la discrasia tra la data del 23 gennaio 2023 indicata nella memoria della società e il periodo

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

di osservazione dal 16 al 20 gennaio, coordinandola con la data di elaborazione della relazione e con il riferimento, contenuto nel report, a un mandato pregresso. Ha quindi ritenuto che l'indicazione della prima data fosse frutto di un errore materiale. Il ricorrente contrappone a tale ricostruzione la propria lettura degli atti, ma non individua una regola giuridica che la Corte avrebbe violato. L'apprezzamento della portata delle dichiarazioni della società e della relazione investigativa costituisce giudizio di fatto, non censurabile in sede di legittimità come violazione degli artt. 2, 3 e 4 dello Statuto dei lavoratori in assenza di una diversa e specifica denuncia di sussunzione.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione della disciplina in materia di trattamento dei dati personali, assumendo che la mancanza di un incarico scritto preventivo e l'omessa indicazione nominativa degli investigatori avrebbero dovuto determinare l'inutilizzabilità della relazione investigativa.

2.1. Il motivo è infondato.

L'art. 2-decies del d.lgs. n. 196 del 2003 stabilisce che i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante non possono essere utilizzati, "salvo quanto previsto dall'articolo 160-bis". Quest'ultima disposizione precisa che validità, efficacia e utilizzabilità nel procedimento giudiziario degli atti, documenti e provvedimenti basati su un trattamento non conforme restano disciplinate dalle pertinenti disposizioni processuali (art. 2-decies del d.lgs. n. 196 del 2003; art. 160-bis del d.lgs. n. 196 del 2003).

La disciplina impone, dunque, di distinguere il trattamento del dato dalla sua rilevanza processuale e, all'interno di quest'ultima, di individuare l'atto o il documento direttamente interessato dalla violazione e la sua effettiva incidenza sulla

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

decisione. Non è sufficiente dedurre l'irregolarità dell'attività di raccolta per ottenere la caducazione di ogni risultanza del giudizio, soprattutto quando la decisione si fondi anche su fonti di prova autonome.

La giurisprudenza ha riconosciuto che la violazione delle regole deontologiche relative all'incarico investigativo può incidere sull'utilizzabilità dei dati raccolti e della relazione, in particolare quando l'inosservanza riguardi l'individuazione dei soggetti che hanno materialmente eseguito gli accertamenti (Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 28378 del 2023). Ma lo stesso principio non consente di prescindere dalla verifica della decisività della relazione rispetto alla concreta ratio decidendi.

2.2.Nel caso in esame la Corte d'Appello ha escluso che il report fosse la fonte esclusiva dell'accertamento. Ha ritenuto che i fatti essenziali fossero stati riconosciuti dal lavoratore nelle giustificazioni e nel ricorso introduttivo e che la relazione costituisse un elemento aggiuntivo rispetto alle dichiarazioni rese e alle deposizioni testimoniali.

La censura non dimostra l'erroneità di questa premessa. Il ricorrente non indica quale specifico fatto sarebbe stato conosciuto soltanto attraverso il report e non spiega perché, eliminata la relazione, non residuerebbero elementi autonomi idonei a sorreggere la decisione.

In particolare, l'eventuale inutilizzabilità della relazione non impedisce di valutare le dichiarazioni con cui il lavoratore ha ammesso di essersi recato nel parcheggio della palestra, di essersi trattenuto nel furgone, di essere entrato nella struttura prima della fine del turno e di avere effettuato la timbratura dall'interno della palestra. Tali dichiarazioni costituiscono una fonte autonoma rispetto al documento investigativo.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

È inoltre principio affermato da questa Corte che la testimonianza dell'investigatore che abbia eseguito gli accertamenti costituisce prova autonoma, distinta dal report, e può essere valutata indipendentemente da quest'ultimo (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 9268 del 2025).

A maggior ragione, non può ritenersi automaticamente inutilizzabile la prova dichiarativa proveniente dallo stesso lavoratore o quella testimoniale assunta nel processo.

Il motivo, pertanto, non evidenzia che la Corte territoriale abbia utilizzato dati illecitamente raccolti quale necessaria base della decisione, ma contesta il giudizio di autonomia delle ulteriori risultanze ciò da cui discende l'infondatezza del medesimo.

3. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 4, c.p.c., la nullità del procedimento disciplinare per violazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 e dei principi di correttezza e buona fede, assumendo che la società non avrebbe posto a disposizione la relazione investigativa prima della conclusione del procedimento.

3.1. Il motivo è infondato.

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori richiede che il lavoratore sia previamente informato del fatto addebitato e posto in condizione di difendersi. La disposizione non prevede tuttavia un obbligo generalizzato di consegna o di messa a disposizione dell'intera documentazione aziendale raccolta dal datore di lavoro.

In base ai principi di correttezza e buona fede, l'obbligo di offrire in consultazione la documentazione sussiste quando l'esame dei documenti sia necessario per consentire un'adeguata difesa. Il lavoratore che deduca la violazione deve quindi indicare i documenti specifici la cui conoscenza sarebbe stata indispensabile e il concreto pregiudizio derivato dalla loro

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

mancata consultazione (Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 32285 del 2025; Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 7581 del 2018).

La contestazione disciplinare deve contenere gli elementi necessari a individuare il fatto materiale, non necessariamente l'indicazione delle fonti di prova.

In tale contesto, la conoscenza del report può essere necessaria quando il documento contenga elementi indispensabili per comprendere l'addebito o per contestare circostanze altrimenti non conoscibili; non lo è, invece, qualora il fatto sia stato descritto nella sua materialità e il lavoratore abbia potuto fornire una giustificazione puntuale.

3.2.La Corte d'Appello ha accertato che la contestazione indicava le giornate, gli orari, il luogo, il mezzo aziendale, la permanenza nel parcheggio, l'ingresso nella palestra e la successiva timbratura. Il lavoratore aveva quindi conoscenza del fatto materiale sul quale era chiamato a difendersi.

Le giustificazioni rese dimostrano, del resto, come egli non si sia limitato a negare genericamente l'addebito, ma abbia fornito una ricostruzione alternativa del periodo contestato: ha ammesso, infatti, la presenza nel parcheggio e l'ingresso nella palestra, sostenendo di avere nel frattempo riordinato il materiale, compilato gli ordini di lavoro e svolto altre attività di servizio.

La relazione investigativa non era quindi necessaria per consentirgli di comprendere l'addebito o di contestare il fatto essenziale né il ricorrente ha mai addotto elementi specifici attinenti alla relazione che avrebbero consentito una diversa difesa. La eventuale conoscenza di quest'ultima avrebbe sì potuto incidere sul modo di articolare la difesa probatoria, ma non in modo da determinare, in assenza di comunicazione, la

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

violazione dell'art. 7 dello Statuto, in mancanza della dimostrazione di uno specifico e concreto pregiudizio da ciò derivante.

La richiesta di visionare le "prove visive", per come ricostruita dal giudice di merito, non dimostra che il lavoratore abbia formulato una richiesta specifica di consultazione di documenti indispensabili, né individua quale elemento della contestazione sarebbe rimasto altrimenti incomprensibile. L'accertamento della necessità della documentazione e del concreto pregiudizio difensivo è stato quindi compiuto dalla Corte territoriale in conformità ai principi di diritto sopra richiamati.

4. Con il quarto motivo il ricorrente denuncia la violazione dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, assumendo che la Corte d'Appello avrebbe invertito l'onere della prova, ponendo a suo carico la dimostrazione di avere svolto attività lavorativa sino alla fine del turno.

4.1. Il motivo è infondato.

L'art. 5 della legge n. 604 del 1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo (art. 5 della legge n. 604 del 1966). Tale onere comprende la prova dei fatti materiali addebitati e degli elementi che ne determinano la rilevanza disciplinare.

La norma non esclude tuttavia che, una volta provato il fatto costitutivo del recesso, il lavoratore debba dimostrare le circostanze giustificative da lui allegate. La violazione del riparto dell'onere probatorio ricorre soltanto quando il giudice imponga la prova del fatto costitutivo a una parte diversa da quella cui la legge la assegna; non ricorre quando il giudice ritenga che il datore abbia assolto il proprio onere e che il lavoratore non abbia dimostrato la giustificazione opposta (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 14633 del 2026).

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

Ne consegue che la distinzione deve essere posta tra il fatto costitutivo dell'addebito e il fatto impeditivo o giustificativo.

Il primo consisteva, nella prospettazione datoriale accolta dalla Corte, nell'anticipata cessazione del lavoro e nello svolgimento di attività personali durante il turno; il secondo era costituito dalla deduzione del lavoratore di avere impiegato quel periodo in attività di servizio.

4.2. La Corte d'Appello ha rispettato tale ripartizione.

Essa ha ritenuto assolto l'onere datoriale attraverso una pluralità di elementi convergenti: la dimostrata presenza del lavoratore nel parcheggio della palestra prima della fine del turno, la reiterazione della condotta per cinque giornate, l'ingresso nella struttura prima della cessazione dell'orario, la timbratura dall'interno della palestra e le dichiarazioni rese dallo stesso [redacted].

Non si è quindi limitata a presumere l'inadempimento sulla base della sola collocazione geografica del furgone, ma ha valorizzato la sequenza complessiva degli episodi e il dato, ritenuto pacifico, dell'ingresso nella palestra e della timbratura eseguita mentre il lavoratore si trovava ancora nella struttura.

Solo dopo avere ritenuto provato il fatto costitutivo, la Corte ha esaminato la giustificazione del lavoratore.

Ha valutato le deposizioni testimoniali e ha ritenuto non dimostrato che egli avesse effettivamente compilato gli ordini di lavoro, riordinato il materiale o svolto altre attività di servizio nel tempo trascorso davanti alla palestra.

La conclusione è conforme al principio secondo cui, quando il datore abbia fornito elementi significativi e convergenti idonei a dimostrare la condotta contestata, il lavoratore deve offrire elementi capaci di incrinare quel quadro probatorio; ciò non integra inversione dell'onere della prova, ma applicazione del

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

principio di acquisizione probatoria e valutazione delle giustificazioni dedotte (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 17287 del 2022).

Le deduzioni relative alla maggiore attendibilità dei testi [redacted], [redacted] e [redacted] e alla possibilità di compilare i rapporti sul furgone o in altri luoghi non investono la regola dell'onere probatorio, ma il risultato dell'istruttoria.

Il giudice di merito è libero di scegliere, tra le risultanze acquisite, quelle ritenute maggiormente attendibili e pertinenti, senza essere tenuto a confutare analiticamente ogni elemento contrario. La Corte d'Appello ha esaminato la tesi difensiva e ne ha spiegato le ragioni di inattendibilità, facendo riferimento alla natura degli ordini di lavoro, alla collocazione del lavoratore e alla sua permanenza nella palestra.

Il ricorrente chiede quindi una diversa ponderazione delle prove, ma tale operazione non è consentita in sede di legittimità.

Invero, secondo quanto statuito dalle Sezioni Unite, per la violazione delle disposizioni che presiedono all'ammissione delle prove, occorre denunciare che il giudice, in contraddizione espressa o implicita con la prescrizione delle relative norme, abbia posto a fondamento della decisione prove non introdotte dalle parti, ma disposte di sua iniziativa fuori dei poteri officiosi riconosciutigli (salvo il dovere di considerare i fatti non contestati e la possibilità di ricorrere al notorio), mentre è inammissibile la diversa doglianza che egli, nel valutare le prove proposte dalle parti, abbia attribuito maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre (cfr., SU n. 20867 del 20/09/2020), ed inoltre anche una violazione dell'art. 116 cod. proc. civ., non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo allorché si alleghi che quest'ultimo abbia posto a base della

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (cfr. Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960).

5.Con il quinto motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 21 del CCNL Gas-Acqua, assumendo che l'obbligo di affissione permanente del codice disciplinare avrebbe reso illegittimo il licenziamento in mancanza della relativa pubblicità.

5.1.Anche tale motivo è infondato.

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori collega l'affissione alla conoscibilità preventiva delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle sanzioni. La funzione dell'affissione è evitare che il potere disciplinare venga esercitato sulla base di regole non conoscibili dal lavoratore e consentire la predeterminazione delle conseguenze di condotte la cui rilevanza non sia altrimenti evidente.

La previa affissione non è però condizione indefettibile dell'azione disciplinare quando la condotta violi norme di legge o doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di una specifica previsione del codice disciplinare. In tali ipotesi il disvalore della condotta deriva dalla sua obiettiva contrarietà agli obblighi essenziali del rapporto e non dalla sola tipizzazione contrattuale (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 11584 del 2025; Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 6893 del 2018).

La clausola collettiva che imponga l'affissione assume rilievo particolare quando la sanzione sia fondata sulla violazione di

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

una puntuale regola organizzativa o su una fattispecie tipizzata dal contratto collettivo, come la recidiva espressamente prevista dal codice disciplinare. In tali casi la pubblicità può essere necessaria perché la conoscibilità dell'illecito dipende dalla specifica previsione negoziale (Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 21776 del 2022).

La situazione è diversa qualora la condotta contestata abbia un disvalore immediatamente riconoscibile e non dipenda dalla violazione di una regola organizzativa di dettaglio. In questa ipotesi l'affissione non fonda il potere disciplinare, ma riveste la esclusiva funzione di rendere conoscibili sanzioni e infrazioni di diversa caratura; essa non è quindi necessaria quando la gravità del comportamento derivi direttamente dal contrasto con il minimo etico e conduca alla definitiva lesione del vincolo fiduciario (ex plurimis, Cass. civ., Sez. lavoro, sentenza n. 8707 del 2025).

5.2. La Corte d'Appello ha correttamente ricondotto l'addebito a una condotta di quest'ultima natura.

Il licenziamento non è stato fondato sulla violazione di una specifica prescrizione organizzativa del CCNL, la cui conoscenza potesse dipendere dall'affissione del codice. La condotta accertata consisteva nell'anticipata cessazione dell'attività lavorativa, nell'ingresso in palestra durante il turno, nell'utilizzo del mezzo aziendale per finalità personali e nella timbratura effettuata dall'interno della struttura.

Si tratta di comportamenti direttamente contrari agli obblighi di diligenza, lealtà e correttezza e alla destinazione esclusivamente lavorativa del mezzo aziendale.

Il lavoratore, nella specie, non necessitava di una conoscenza puntuale della specifica clausola del codice disciplinare per percepire che esulava dalla propria libertà di azione la condotta

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

di interruzione del servizio per recarsi in palestra attestando l'uscita mentre vi si trovava ancora.

La reiterazione degli episodi per cinque giornate consecutive rafforza, ma non costituisce da sola, il fondamento della valutazione.

Il dato centrale è la consapevole sottrazione al lavoro mediante l'utilizzazione di modalità operative che consentivano al dipendente di svolgere la prestazione fuori dai locali aziendali e di registrare la cessazione del servizio con un margine temporale successivo alla fine del turno.

La previsione contrattuale dell'affissione permanente non può essere interpretata nel senso di rendere disciplinarmente irrilevante, fino alla pubblicità del codice, una condotta il cui carattere illecito è immediatamente percepibile.

La clausola collettiva conserva il proprio ambito per le fattispecie tipizzate e per le regole organizzative la cui conoscenza richieda la pubblicità, ma non esclude l'applicazione del principio del minimo etico.

Le doglianze concernenti la gravità della condotta e la proporzionalità del licenziamento non evidenziano una violazione della nozione legale di giusta causa, ma sollecitano una diversa valutazione delle circostanze già esaminate dalla Corte d'Appello.

L'art. 2119 c.c. definisce la giusta causa come la causa che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (art. 2119 c.c.). La concretizzazione di tale clausola generale richiede una valutazione complessiva degli elementi oggettivi e soggettivi della condotta, del grado di lesione dell'affidamento e della possibilità di prosecuzione del rapporto.

La distinzione è tra l'integrazione astratta della clausola generale, che può essere censurata come errore di diritto, e

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

l'accertamento concreto degli elementi che rendono la condotta incompatibile con la prosecuzione del rapporto, riservato al giudice di merito. Il sindacato di legittimità sulla sussunzione è possibile solo mediante una specifica denuncia di non coerenza del giudizio rispetto agli standards conformi ai valori dell'ordinamento; non è sufficiente contrapporre una diversa ponderazione dei fatti (Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 7297 del 2026; Cass. civ., Sez. lavoro, ordinanza n. 16749 del 2024).

Nel caso in esame la Corte territoriale ha considerato la reiterazione della condotta, l'anticipata cessazione del lavoro, l'ingresso nella palestra prima della fine del turno, l'utilizzo del furgone aziendale per fini estranei e la timbratura eseguita dall'interno della struttura. Ha inoltre valorizzato il particolare affidamento connesso alle mansioni prevalentemente esterne del lavoratore e alla libertà operativa accordata al dipendente.

Tali elementi sono stati ritenuti idonei a evidenziare una violazione non occasionale, ma sistematica, degli obblighi di diligenza, lealtà e correttezza.

La conclusione secondo cui la condotta aveva compromesso il vincolo fiduciario non è incoerente con gli standards sociali e giuridici che governano il rapporto di lavoro, né la motivazione presenta omissioni assolute o argomenti insanabilmente contraddittori.

Il ricorrente non indica quale specifico parametro integrativo dell'art. 2119 c.c. sarebbe stato disatteso, ma propone una diversa valutazione della gravità degli episodi e della giustificazione offerta.

Deve concludersi che parte ricorrente, nel formulare le proprie censure mediante ricorso per cassazione, non si è conformata a quanto statuito dal Supremo Collegio in ordine alla apparente

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

deduzione di vizi ex artt. 360 co. 1 nn.3 e 5 e, cioè, che è inammissibile il ricorso per cassazione che, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio miri, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (cfr., SU n. 34476 del 2019).

6.Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso deve essere respinto.

Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, si 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, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità in favore della controricorrente, liquidate in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre euro 200,00 per esborsi, rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, 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, ove dovuto.

Così deciso in Roma, il I ottobre 2026.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

La Presidente

Margherita Maria Leone

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85