



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI**

Sezione controversie di Lavoro e di Previdenza ed Assistenza

composta dai signori:

- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| 1. Dr.ssa Anna Carla Catalano | Presidente rel. |
| 2. Dr.ssa Rosa B. Cristofano | Consigliere |
| 3. Dr.ssa Francesca R. Amarelli | Consigliere |

All'esito di trattazione scritta, riunita in camera di consiglio, ha pronunciato in grado di appello alla udienza del 12 febbraio 2026 la seguente

SENTENZA

nella causa di appello iscritta al n. 2607/2025 R.G vertente

TRA

elett.te domiciliato in Salerno alla Via Ino n. 11,
presso lo studio dell'Avv. Leonardo Gallo (C.F.: GLLLRD66S12H703S – pec:
avv.leonardogallo@pec.it) e dell'Avv. Gianfranco Nunziata (C.F.: NNZGFR77A27H703L – pec:
avv.gianfranconunziata@pec.ordineforense.salerno.it), dai quali è rappresentato e difeso;

- Appellante

CONTRO

in persona del suo legale rappresentante
pro tempore, con sede legale in Napoli (Na) al Centro Direzionale Is. E7, rappresentata, difesa ed
elettivamente domiciliata in Napoli (NA), Centro Direzionale, Isola E4 presso lo studio

- Appellato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 19.07.2024 presso il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del Lavoro, conveniva in giudizio la al fine di vedere accertata e dichiarata la nullità, illegittimità, inefficacia e/o ritorsività del licenziamento intimato con lettera del 05.02.2024, chiedendo di conseguenza in via principale, la reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970 e dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015, con condanna della società convenuta al pagamento di

un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto utile ai fini del TFR – quantificata in € 5.499,20 mensili – dal giorno del licenziamento sino alla effettiva reintegrazione, nella misura massima consentita dalla legge, oltre interessi, rivalutazione monetaria e versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo intermedio; in via graduata, invocava la tutela reintegratoria piena di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 18 della legge n. 300/1970 ovvero l'applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015, con conseguente reintegrazione nel posto di lavoro e condanna della società al risarcimento del danno in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in ulteriore subordine, chiedeva l'applicazione della tutela meramente indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, della legge n. 300/1970 ovvero dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, con condanna della resistente al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità, oltre interessi e rivalutazione monetaria. Conclusivamente, domandava la condanna della società convenuta al risarcimento di ogni ulteriore danno ritenuto di giustizia, nonché al pagamento delle spese, diritti ed onorari di lite, con attribuzione ai procuratori anticipatari.

La _____ si costituiva in giudizio chiedendo a vario titolo il rigetto del ricorso.

Espletata la prova testimoniale, con sentenza n. 6770/2025, pubbl. il 30.09.2025 il giudice adito rigettava il ricorso ritenendo provata la condotta aggressiva e offensiva tenuta dal lavoratore nel corso della riunione del 18.01.2024, consistita in espressioni ingiuriose e in un atteggiamento minaccioso nei confronti di un socio della società. Pertanto, valutata la gravità del comportamento, qualificato come atto di insubordinazione idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il Tribunale reputava integrata la giusta causa di licenziamento, rigettando tutte le domande proposte e condannando il ricorrente al pagamento delle spese di lite quantificate in complessivi € 2.700,00.

Avverso la suindicata pronuncia con ricorso depositato in data 22.10.2025 ha proposto tempestivo appello _____. L' appellante ha in primo luogo censurato la decisione di primo grado nella parte in cui ha ritenuto la contestazione disciplinare specifica, deducendo la violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 per asserita genericità dell'addebito. Con ulteriore motivo ha lamentato l'erronea valutazione delle risultanze istruttorie deducendo l'insussistenza del fatto nella gravità ritenuta e la sproporzione della sanzione espulsiva, anche alla luce della disciplina collettiva applicabile e della recente giurisprudenza costituzionale. Infine, ha contestato che il Tribunale abbia valorizzato presunti precedenti comportamenti aggressivi mai formalmente contestati. Ha, quindi, concluso per la declaratoria di illegittimità del licenziamento e per l'applicazione della tutela reintegratoria, in via principale, ovvero delle tutele subordinate già invocate in primo grado con vittoria di spese del doppio grado.

Si è costituita la _____ chiedendo la conferma della sentenza impugnata.

Disposta la trattazione scritta ed acquisite le note scritte delle parti, all'odierna udienza come "sostituita" ex art. 127 ter c.p.c. la Corte ha riservato la causa in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L' appello è fondato e può essere accolto nei limiti che seguono.

Occorre in via preliminare esaminare il motivo di gravame con il quale l'appellante ha dedotto la genericità della contestazione disciplinare, assumendo la violazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Con comunicazione ricevuta in data 22/01/2024, al ricorrente veniva contestato, quanto di seguito “*Le contestiamo quanto accaduto in data*

18/01/2024, quando alle ore 12,00 circa, a seguito di riunione periodica dettata per definire le strategie di marketing, aggrediva verbalmente con fare minaccioso l’Amministratore ed un Socio di maggioranza della scrivente . Tutto ciò premesso, preso atto del suo comportamento che si rileva pregiudizievole per il proseguimento nel rapporto di lavoro minando, sia la fiducia che il rispetto elementi fondanti dello stesso”.

Ebbene, a fronte di detti rilievi, osserva il collegio che correttamente il giudice di prime cure ha rilevato che la contestazione in oggetto consente di individuare il comportamento addebitato al lavoratore offrendo le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua temporalità e materialità, il fatto costituente secondo il datore di lavoro illecito disciplinare, e cioè ““aggressione verbale con fare minaccioso” nei confronti dell’amministratore e di un socio di maggioranza della società durante una riunione periodica dettata per definire strategie di marketing.

La descrizione dell’episodio, ancorata alla data, al contesto della riunione aziendale e ai soggetti coinvolti, risulta infatti perfettamente idonea a delimitare l’oggetto dell’addebito, non risultando pertanto affatto pregiudicato l’esercizio del diritto di difesa per il lavoratore.

Diversamente deve essere valutata la censura relativa alla proporzionalità della sanzione espulsiva. Con riferimento all’episodio contestato, questo Collegio ritiene che il comportamento descritto, pur connotato da toni inappropriati e da espressioni oggettivamente irriguardose, non possa essere qualificato come inadempimento di particolare gravità tale da porsi in contrasto con i doveri di fedeltà, correttezza e diligenza nell’esecuzione della prestazione lavorativa in misura idonea a giustificare la massima sanzione disciplinare.

Dall’istruttoria espletata in primo grado è emerso che, nel corso di una riunione aziendale alla presenza di più soggetti, la discussione relativa ad un ritardo nella pianificazione di un’attività di marketing è degenerata in un diverbio verbale, con progressivo innalzamento dei toni e momentaneo avvicinamento fisico tra i partecipanti, senza tuttavia che si sia verificata un’aggressione violenta o una concreta minaccia nei confronti dei superiori gerarchici.

È risultato provato (deposizione teste) che l’episodio è scaturito da un fraintendimento sulle tempistiche dell’attività assegnata all’appellante e che l’offesa incriminata, consistita nell’espressione “qua uno scemo ci sta, sei tu non io” rivolta al socio di maggioranza , è stata pronunciata nel contesto di tale alterco.

Segnatamente il teste , descrivendo i fatti di causa, ha precisato: E disse, quando gli chiesi perché :” Veditela tu qua o’ scem si tu e non sono io”, io aggiunsi:” Forse non ci siamo capiti e lui disse “Qua lo scemo sei tu e non sono io”....

Il Teste ha così ricordato: “Il era in piedi e discuteva col , discutevano di un errore nella produzione in corso.. “ ma forse non hai capito” diceva il signor e

diceva “Io agg capit mi sa mi sa che o scem si tu” c’era mio fratello, forse, il ricorrente. Poi quando è degenerato anche se non sono arrivati alle mani.

Del pari il teste ha confermato l’esistenza del fraintendimento e ha riferito che il ricorrente ha reagito ritenendo, sia pure erroneamente, di essere stato definito “stupido”.

Le dichiarazioni testimoniali hanno altresì evidenziato che si trattava del primo rilievo mosso al lavoratore in relazione ad un ritardo e che il medesimo non aveva mai subito precedenti contestazioni disciplinari, circostanza confermata tanto dal legale rappresentante quanto dallo stesso

, il quale ha riferito che il non era mai stato offensivo o aggressivo durante precedenti riunioni. Anche il teste , addetto all’amministrazione per incassi e pagamenti, ha dichiarato che nessuno si era mai lamentato con lui del comportamento del lavoratore.

Nessun rilievo può attribuirsi, contrariamente a quanto ritenuto dal primo giudice, ai fini della valutazione della gravità della condotta, alle dichiarazioni inerenti la personalità del ricorrente e ai suoi presunti atteggiamenti irruenti o prevaricanti nei confronti di altri dipendenti, atteso che tali comportamenti non sono mai stati oggetto di specifiche contestazioni disciplinari e non possono essere valorizzati in assenza di una formale recidiva.

Parimenti irrilevanti devono, poi, ritenersi le dichiarazioni della teste Debora , relative a circostanze successive al licenziamento e comunque del tutto estranee all'addebito contestato.

Alla luce delle risultanze probatorie deve quindi escludersi la sussistenza di elementi idonei a configurare la giusta causa di licenziamento, intesa come fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, essendo piuttosto emerso un mero contrasto verbale, connotato da toni concitati ma inserito in un contesto di tensione occasionale e non già di sistematica opposizione all'autorità datoriale.

Il comportamento del nei limiti in cui è stato contestato e provato nella sua materialità sebbene poco corretto e irrispettoso non può dirsi sussistente sotto il profilo della gravità dell'infrazione e quindi della gravità dell'insubordinazione che deve connotarlo al fine di giustificare il recesso del datore per giusta causa; le frasi proferite seppure accompagnate da un atteggiamento agitato ed acceso del ricorrente non contengono invero alcuna negazione del potere gerarchico dei propri superiori, né si pongono come atti di aperta ribellione o contestazione dell'autorità datoriale.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che il giudizio sulla giusta causa richiede una valutazione concreta della proporzionalità tra fatto e sanzione, tenendo conto della qualità del rapporto, della posizione del lavoratore, dell'intensità dell'elemento soggettivo e dell'idoneità della condotta a compromettere in modo irreversibile la fiducia del datore di lavoro (Cass. n. 12798/2018; Cass. n. 34422/2021; Cass. n. 33811/2021). In particolare, l'insubordinazione grave si configura quando all'inosservanza dell'ordine si accompagnino modalità denigratorie o minacciose tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto (Cass. ordinanza 6398/2025). L'insubordinazione lieve, al contrario, si sostanzia in un comportamento inappropriato che non travalica i limiti del fisiologico conflitto aziendale.

La Suprema Corte ha, inoltre, più volte affermato, privilegiando una nozione ampia insubordinazione, che quest'ultima, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori (e dunque ancorata, attraverso una lettura letterale, alla violazione dell'art. 2104, co. 2, cod. civ.), ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale (così Cass. 27 marzo 2017, n. 7795; Cass. 11 maggio 2016, n. 9635 e già Cass. 2 luglio 1987, n. 5804 nonché la più recente 19 aprile 2018, n. 9736, che, pur resa con riferimento ad un rapporto di lavoro pubblico, richiama il medesimo principio, e, da ultimo Cass. 22382/2018).

Nel caso di specie la condotta accertata, pur censurabile sotto il profilo disciplinare, non appare idonea a determinare una frattura irreversibile del rapporto fiduciario atteso che la stessa non pregiudica il giudizio prognostico sul futuro corretto adempimento della prestazione da parte del lavoratore, anche in considerazione dell'assenza di precedenti disciplinari e della durata del rapporto di lavoro.

Accertata dunque la sproporzione tra il fatto contestato e la sanzione espulsiva, occorre individuare la tutela applicabile.

Nello specifico, non risulta che la condotta accertata (“aggressione verbale con fare minaccioso”) sia espressamente tipizzata dalla contrattazione collettiva come punibile con sanzione conservativa in termini tali da imporre l’applicazione della tutela reintegratoria attenuata di cui all’art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015. In assenza di una riconducibilità vincolante della fattispecie ad una specifica previsione collettiva sanzionata in via conservativa, deve trovare applicazione l’art. 3, comma 1, del medesimo decreto, secondo cui, accertata l’insussistenza degli estremi della giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale compresa tra il minimo e il massimo di legge. La norma, come modificata per effetto della sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018, impone al giudice di determinare l’indennità nel rispetto dei limiti legali, tenendo conto non soltanto dell’anzianità di servizio, ma anche del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Nel caso di specie, considerata l’anzianità di servizio dell’appellante, le dimensioni dell’impresa operante su scala nazionale, le mansioni di coordinamento svolte dal lavoratore e la natura non gravissima della condotta accertata, appare equo determinare l’indennità nella misura di sei mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalla maturazione al saldo.

Infine, considerato l’accoglimento del gravame nei soli limiti della domanda subordinata con applicazione della tutela indennitaria ex art. 3 co. 1 D.lgs. n. 23/2015 le spese del doppio grado vengono compensate per un terzo, con condanna della società appellata al pagamento dei restanti due terzi che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte di Appello di Napoli, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, così dispone:

1) accoglie l’appello e, in riforma dell’impugnata sentenza, dichiara illegittimo il licenziamento intimato al Sig. _____ in data 22.01.2024 dichiarando per l’effetto risolto il rapporto di lavoro alla data del 22.01.2024;

2) condanna la società _____ s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento a titolo risarcitorio ex art. 18, comma 5, L. n. 300/1970 di un’indennità in favore del lavoratore pari a sei mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT ed interessi legali sulla somma via via rivalutata dalla maturazione al saldo;

2) compensa per un terzo le spese del doppio grado di giudizio e condanna la società appellata al pagamento dei restanti due terzi, che vengono liquidati per il giudizio di primo grado in € 1.800,00 e per l’appello in € 2.300,00 oltre IVA, CPA e spese generali come per legge con attribuzione.

Così deciso in Napoli, il 12.02.2026

Il Presidente est.

Dott.ssa Anna Carla Catalano