



Numero 2 / 2026

Paolo TOSI

**Il licenziamento disciplinare secondo Bruno Caruso**

# Il licenziamento disciplinare secondo Bruno Caruso<sup>1</sup>

Paolo TOSI

*Emerito di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Torino*

1.- Lo scenario delle interazioni tra le sentenze della Corte costituzionale e della Corte di cassazione dell'ultimo decennio, in materia di licenziamento disciplinare, offerto da Bruno Caruso nella prima parte del saggio è innegabilmente armonioso e suggestivo.

In questo scenario, imperniato sull'approdo alla sentenza n. 129/2024 della Corte delle leggi, secondo l'Autore risultano definitivamente superato il “*totem*” della reintegra, recuperata una corretta relazione tra diritto del lavoro e diritto civile, soprattutto, spianata la via per pervenire, con l’<iniezione> di una nuova versione della “fiducia”, ad “una lettura realistica del rapporto tra sanzione espulsiva, organizzazione dell’impresa e dinamiche del mercato”.

Una lettura, precisa Caruso, in cui finalmente l’impresa sia “osservata [...] come soggetto razionale che opera entro vincoli competitivi, organizzativi e oggi anche demografici”; ciò, tenendo adeguatamente conto che “in tale contesto [*id est* lo scenario risultante da dette interazioni e dal loro approdo nel 2024] il licenziamento, anche quello per ragioni soggettive, non è più, in una parte rilevante dei casi, espressione di un arbitrio, ma una scelta di *extrema ratio* organizzativa”.

Non posso non ritenere apprezzabili questa lettura e, in generale, le sottostanti opzioni di metodo maturate da Caruso negli ultimi anni della sua attività scientifica.

Devo però altresì constatare, prima di occuparmi della questione della “fiducia”, che egli ricostruisce acriticamente il “contesto” in cui colloca i destini della futura quotidianità giurisprudenziale e, al tempo stesso, la consistenza del suo contributo scientifico. Non si dà infatti carico della dottrina che quel “contesto” ha ricostruito diversamente e, appunto, criticamente.

Orbene, il *totem* della reintegra risulta non già superato ma anzi largamente recuperato grazie alle <operazioni> delle due Corti sul testo dell’art. 18 st. lav. novellato nel 2012 nonché, almeno parzialmente, sul testo dell’art. 3 d. lgs. n. 23/2015. Né, a mio avviso, nello scenario in materia di licenziamento disciplinare, all’esito di dette interazioni, può ritenersi introdotto il preteso equilibrio tra gli interessi del lavoratore e (non tanto del datore di lavoro quanto) quelli oggettivati nell’organizzazione dell’impresa.

2.- La storia del diritto del lavoro ci dice che nei decenni precedenti gli anni Venti di questo secolo, anche in dottrina ma soprattutto in giurisprudenza, il criterio della fiducia era la <chiave> della giusta causa in quanto, appunto, causa “che non consenta la prosecuzione, anche

---

<sup>1</sup> Mi sono determinato a scrivere questo commento per non esimersi dal cortese invito che il Presidente Martello mi ha rivolto a partecipare, in LDE, a “una discussione che, a partire dal saggio del Prof. Caruso, favorisca l’avvio di una riflessione collettiva sul diritto vivente in materia di licenziamento disciplinare”.

provvisoria, del rapporto” (art. 2119, comma 1, c.c.). Su questo criterio tornerò diffusamente più avanti.

<Chiave> del “notevole inadempimento degli obblighi contrattuali” (art. 3 L. 604/1966) era il criterio della proporzionalità, utilizzato, quale parametro di graduazione della gravità, per distinguere tale inadempimento da inadempimenti <meno che notevoli>; ciò, anche sulla scorta delle valutazioni valoriali ricavabili dai codici disciplinari contenuti nei contratti collettivi,

Ovviamente, fino al 2012 le operazioni giurisprudenziali, non certo univoche, nel tempo, sul piano del metodo e dei risultati (ma il tema è estraneo a queste mie riflessioni), restavano estranee all’ambito delle conseguenze della mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, sempre comportante la tutela reale (salvi ben noti casi particolari).

Nulla era mutato, peraltro, con la riforma del 2012, almeno da quando era divenuto diritto vivente, a partire dalla sentenza di una dei Consiglieri della Suprema Corte metodologicamente più attrezzati<sup>2</sup>, l’orientamento che considerava compatibile con la lettera e la *ratio* del nuovo art. 18, comma. 4, st. lav. nonché con il sistema dell’ordinamento giuridico, non solo giuslavoristico, una sola interpretazione della locuzione, prevista nel comma 4 del novellato art. 18, “il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”.

Segnatamente, l’interpretazione secondo cui il fatto deve trovare puntuale riscontro in una specifica fattispecie contenuta in detti codici ed ivi corredata di una sanzione minore (c.d. conservativa).

Dunque, nessun travaso dell’applicazione, da parte del giudice, del criterio ermeneutico di proporzionalità sul piano del tipo di tutela, reale od obbligatoria, spettante al lavoratore.

Così fino al 2022, allorché all’interno della Corte di cassazione è giunta a maturazione, in due fasi, a mio avviso coordinate, un’opzione di radicale *revirement*, come tale dichiarata<sup>3</sup>, divenuta subito diritto vivente.

Il nuovo orientamento, dissonante dal diritto civile, è ben sintetizzato, quanto al suo contenuto e all’argomento che lo sorregge, dalla sentenza 129/2024 della Corte costituzionale nel momento stesso in cui lo consacra.

“Il giudice [scrive la Corte, punto 6.2 n.d.r.] può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisce l’illecito con sanzione conservativa, senza che detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmodi nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell’attuazione del principio di proporzionalità, come recepito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo”.

---

<sup>2</sup> Cass. 9 maggio 2019, n. 12365, Pres. Di Cerbo, Est. Boghetich, commentata da P. TOSI - E. PUCCHETTI, *La tipizzazione collettiva degli illeciti disciplinari tra tutela reale e tutela obbligatoria*, in *RIDL*, 2019, II, p. 660 ss.

<sup>3</sup> Cass., sez. VI, 27 maggio 2021, n. 14777, Pres. Doronzo, Est. Ponterio, commentata da P. TOSI - E. PUCCHETTI, *L’interpretazione analogica della tipizzazione collettiva, l’abrogazione tacita di una riforma*, in *ADL*, 201, p. 1227 ss.; Cass., 11 aprile 2022, n. 11665, Pres. Raimondi, Est. Garri, commentata da P. TOSI - E. PUCCHETTI, *La sussunzione del fatto contestato oltre la fattispecie legale e senza la fattispecie contrattuale*, in *ADL*, 2022, p. 778 ss.

Ho svolto nel dettaglio le mie considerazioni critiche con riguardo a questo orientamento in altri scritti cui ritengo preferibile rinviare per non ripetermi<sup>4</sup>.

Mi limito ad osservare che questa sintesi disvela bene come il fulcro argomentativo su cui l'orientamento è incardinato sia logicamente incongruente e quindi si risolve in una petizione di principio, meglio, in un vero e proprio gioco di prestigio. Non può esservi, infatti, logicamente nessuna differenza qualitativa tra la proporzionalità, da sempre, e tuttora, desunta dalle valutazioni valoriali dei codici disciplinari per stabilire se l'inadempimento è notevole e, asseritamente, in un momento e su un piano diverso e successivo, la proporzionalità desunta dalle clausole generali dei medesimi codici per individuare la sanzione applicabile se l'inadempimento non è notevole.

Con tutta evidenza, infatti, la proporzionalità non può certo considerarsi oggettivata nelle clausole generiche o elastiche del codice disciplinare (al di là quindi delle clausole che prevedono puntuali sanzioni in relazione a fattispecie specifiche) ma è sempre discrezionalmente ricostruita dal giudice anche quando asserisce di trarla dal codice medesimo.

3.- Per quanto concerne i rapporti instaurati dopo il 7 marzo 2015 lo scenario del licenziamento disciplinare si presenta in termini diversi.

Con riguardo ad un caso concreto in cui il fatto contestato, come giudizialmente acclarato, corrisponde puntualmente ad una infrazione per la quale il codice disciplinare contempla una sanzione conservativa, la Corte costituzionale viene investita della questione di costituzionalità dell'art. 3, comma 2, d. lgs. 23/2015, per violazione di numerose norme della Carta fondamentale tra cui l'art. 39.

Nella menzionata sentenza 129 la Corte dichiara *tout court* infondata la questione in relazione a tutte le norme invocate dall'ordinanza di rimessione tranne che per l'art. 39, in relazione al quale la dichiara pure infondata, ma “nei sensi di cui in motivazione”.

In motivazione, la sentenza muove dalla constatazione che la norma sul licenziamento disciplinare del *Jobs Act* non contiene correlazione alcuna tra reintegra e riconducibilità dell'inadempimento alle <tipizzazioni collettive> e, in generale, sancisce l'esclusione del ricorso ad “ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento” al fine della reintegra stessa.

Successivamente, attraverso una serie di passaggi argomentativi per la cui critica sono ancora costretto a rinviare ad altri miei scritti<sup>5</sup>, la sentenza giunge alla conclusione secondo cui, affinché sia rispettata la volontà delle parti sociali come tutelata dall'art. 39, detta esclusione non può riguardare “anche le **particolari ipotesi** di regolamentazione pattizia alla stregua delle quali **specifiche e nominate** inadempienze del lavoratore sono passibili solo di sanzioni conservative” [il neretto è mio].

“In tali ipotesi [prosegue la Corte, n.d.r.] il fatto contestato è in radice inidoneo, per espressa pattuizione, a giustificare il licenziamento. Non vi è un “<fatto materiale> che possa

---

<sup>4</sup> Agli scritti citati nella nota precedente aggiungo [P. TOSI, \*Trasparenza e iperparantismo giurisprudenziale\*](#), in *LDE*, n. 2/2024.

<sup>5</sup> Cfr. P. TOSI - E. PUCETTI, *I licenziamenti disciplinari ed economici nel Jobs Act <riscritto> dalla Consulta*, in *RIDL*, 2024, I, p. 303 ss.; P. TOSI, *Storia di una “anomala” Riforma delle Riforme in materia di licenziamenti tra Consulta e Suprema Corte*, in *DRI*, 2024, p. 1039 ss.

essere posto a fondamento del licenziamento, il quale, se intimato, risulta essere in violazione della prescrizione della contrattazione collettiva, sì che la fattispecie va equiparata a quella, prevista dalla disposizione censurata, dell'«insussistenza del fatto materiale», con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria attenuata”.

Risulta dunque con tutta evidenza che la Corte, adottando la tecnica della “interpretazione adeguatrice”, come lei stessa la definisce, intende imporre ai giudici ordinari una interpretazione della norma scrutinata tale da recuperare in essa (sostanzialmente) la formula dell’art. 18, comma 4, ma quale rigorosamente interpretata dalla Suprema Corte prima del 2022.

Assai meglio sarebbe stato, a mio avviso, se avesse adottato la tecnica manipolativa, come del resto in molte altre sentenze in materia di licenziamenti, inserendo nella norma scrutinata la locuzione <ovvero il fatto rientri tra le specifiche e nominate condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili>. Locuzione, del resto, in tutto conforme a quella posta a contenuto dell’interpretazione adeguatrice.

Questa opzione avrebbe evitato alla Corte di cadere nell’assurdo, logico prima che giuridico, di affermare insussistente un fatto tanto sussistente da essere disciplinarmente rilevante.

Soprattutto, avrebbe reso superflue le insistenti considerazioni intorno alla necessaria valutazione della <gravità proporzionata> delle sanzioni, sia pure limitandola, come visto, alla valutazione oggettivata in specifiche previsioni della contrattazione collettiva.

Dette considerazioni, infatti, puntando lo sguardo pur sempre sul criterio di proporzionalità, portano con sé il rischio che i giudici ordinari siano tentati di allargare lo sguardo stesso oltre i limiti entro i quali l’interpretazione adeguatrice della Consulta lo circoscrive.

Il rischio, insomma, che la “interpretazione adeguatrice” conduca al dissolvimento, nella giurisprudenza ordinaria, di <ogni> limite alla <valutazione circa la sproporzione del licenziamento>, come scritto nella norma, sul piano della determinazione del tipo di tutela applicabile, al pari di quanto avvenuto per l’art. 18, comma 4.

Il Giudice delle leggi esprime tuttavia ottimismo al riguardo così concludendo: “non è quindi contraddetto il ridimensionamento della tutela reintegratoria in caso di licenziamento disciplinare, che rimane pur lasciando fuori dall’esclusione della valutazione di proporzionalità l’ipotesi dello specifico fatto, disciplinarmente rilevante, che la contrattazione collettiva preveda come suscettibile di una sanzione solo conservativa”. Una conclusione che è anche un monito.

L’anzidetto rischio, però, non è immaginario, almeno stando alle recenti sentenze di primo grado, riguardanti rapporti sorti dopo il 7 marzo 2015, che ho potuto rintracciare.

I Tribunali, infatti, sordi al monito della Consulta, giungono a tale risultato, da essa escluso, attraverso motivazioni francamente imbarazzanti, tanto verbose quanto contorte, nelle quali sono affastellati brani tratti dalla sentenza 129 e brani tratti dalle sentenze della Cassazione sull’art. 18, comma 4 e sono incrociati e sovrapposti argomenti relativi alla illegittimità del licenziamento ed argomenti attinenti all’applicazione della tutela reintegratoria.

Consiglio di leggere tutte le sentenze che cito. Qui devo limitarmi a riportare l’argomento che regge la conclusione adottata da una di esse, a fondamento della reintegrazione; argomento che, peraltro, è solo, come suol dirsi, la punta di un *iceberg*: “certamente la condotta contestata al

lavoratore non può essere assimilata -quanto a gravità- a quelle tipizzate dalla contrattazione collettiva che giustificano il licenziamento. Può ritenersi, dunque, che la condotta censurata, non avendo i caratteri della gravità come quelle tipizzate dalla contrattazione collettiva, sia tra quelle meritevoli di una sanzione conservativa”<sup>6</sup>. E pertanto, come dicevo, della sanzione reintegratoria.

Resta ora da vedere come si orienteranno le Corti d’appello e soprattutto, a suo tempo, la Corte di cassazione.

4.- Dunque, lo scenario attuale, ma anche del prevedibile futuro, del licenziamento disciplinare vede la fiducia giocare il suo ruolo ancora sul tradizionale terreno della giusta causa, al fine di stabilire se la lesione, appunto del vincolo fiduciario, sia in concreto tale da comportare la massima sanzione espulsiva.

Sul terreno del giustificato motivo soggettivo, l’esportazione della valutazione della gravità dell’inadempimento dal piano dell’accertamento della sua ricorrenza a quello della sanzione irrogabile, dal 2022, come visto, è incardinata sul criterio di proporzionalità desunto dalle valutazioni valoriali del codice disciplinare.

Tale esportazione, una volta correttamente recepita la “dichiarazione integrativa” della Consulta, dovrebbe ritenersi preclusa per i rapporti sorti a partire dal 7 marzo 2015.

Anche per queste ragioni, ma indipendentemente da esse, il criterio della fiducia non può giocare il ruolo, per così dire, catartico assegnatogli da Caruso, pur nella versione da lui prospettata. Il ruolo, cioè, di fulcro del ripensamento del “contratto di lavoro, inteso non come mero scambio sinallagmatico, ma come contratto relazionale di lunga durata, fondato su cooperazione, affidamento e responsabilità reciproca”. Ciò, puntualizza Caruso, nel contesto di un ordinamento giuslavoristico nel quale “il licenziamento disciplinare si configura sempre meno come atto terminale di un conflitto e sempre più come giudizio sulla sostenibilità relazionale del contratto di lavoro” [come sopra inteso].

Sulla pregnanza delle frasi riportate, *no comment*. Ma, poi, quale versione di fiducia?

Una fiducia, risponde Caruso, quasi preventivamente alla mia domanda, che finalmente sia incardinata sul “fatto”. Perché “è attraverso il fatto - accertato, imputabile, tipizzato, contestato secondo regole procedurali rigorose - che si rende giuridicamente valutabile non una generica <perdita di fiducia>, ma la compatibilità o incompatibilità strutturale della prosecuzione della relazione di lavoro. In questa chiave, la perdita di fiducia non opera più come presupposto psicologico del licenziamento disciplinare, ma come esito giuridicamente tipizzato dell’accertamento del fatto. La ricostruzione della fiducia **come esito giuridico e non come presupposto psicologico** consente, inoltre, di superare definitivamente una visione unilaterale della fiducia nel rapporto, secondo una acquisizione operata da tempo dalla dottrina ma perdurante nel diritto vivente giurisprudenziale, anche se oggi con maggiore dialettica”.

---

<sup>6</sup> Trib. Bari, 10 novembre 2025, n. 4179, Est. Lambriola. Cfr. anche Trib. Taranto, 20 gennaio 2025, n. 140, Est. Magazzino; Trib. Firenze, 25 febbraio 2026, n. 461, Est. Mari; Trib. Catania, 12 giugno 2026, n. 2505, Est. Porcelli.

Mi consenta Caruso, la frase che ho trasposto in neretto è l'apice di una brillante affabulazione. Lo è, giacché la prospettata retrospettiva sul ruolo esplicito dalla fiducia, anche se riferita, a quanto pare, solo alle operazioni giurisprudenziali, è fantasiosa.

Come sorprendente è la scoperta che solo ora, a seguito delle interferenze tra le Corti, quello che lui definisce "il diritto del fatto" è divenuto centrale nelle operazioni giurisprudenziali relative al licenziamento disciplinare.

Non voglio farla lunga quanto alla acquisita, da tempo, inscindibilità di fiducia ed organizzazione dell'impresa con conseguente lesione del vincolo fiduciario quale oggettivata valutazione di incompatibilità del lavoratore, testimoniata dal fatto (*id est*, inadempimento) con l'organizzazione stessa.

Quindi, nel rinviare ad un mio saggio in materia, un po' risalente ma che considero ancora attuale<sup>7</sup>, mi pare qui sufficiente mettere a confronto la prospettazione di Caruso con la sintesi circa il ruolo della fiducia offerta da un estratto dalla sentenza (che peraltro andrebbe riportata tutta) redatta da uno dei più colti e lucidi Consiglieri della Suprema Corte<sup>8</sup>.

"L'orientamento [seguito nel caso di specie, n.d.r.] si colloca nell'alveo del consolidato principio per il quale l'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extra-lavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro; l'obbligo di fedeltà richiamato, appunto, dalla rubrica dell'art. 2105 c.c. quale sintesi verbale dei doveri di correttezza e buona fede, deve quindi intendersi non soltanto come mero divieto di abuso di posizione attuato attraverso azioni concorrenziali e/o violazioni di segreti produttivi, ma anche come divieto di **condotte che siano in contrasto con i doveri connessi con l'inserimento del dipendente nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa** o che creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima o che siano, comunque, idonee a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto".

Ho eliminato i copiosi riferimenti giurisprudenziali per economia del discorso e ho trasfuso in neretto una frase che testimonia l'assenza, nel criterio della fiducia canonizzato, di ogni presupposto psicologico e comunque la sua oggettivazione in stretta relazione con il contesto organizzativo nel quale l'inadempimento si è verificato.

Beninteso, l'oggettivazione della fiducia si traduce pur sempre nell'affidamento al giudice dell'accertamento della sopravvenuta, o meno, incompatibilità del lavoratore con l'organizzazione aziendale.

Questo affidamento è sempre stato e, credo di poter affermare, rimarrà il nodo nevralgico di tutte le questioni intorno all'applicazione giurisprudenziale della giusta causa, a cominciare, o a finire, in quanto cruciale, dalla questione degli (effettivi) limiti del controllo di legittimità sulle operazioni ermeneutiche di merito.

---

<sup>7</sup> P. TOSI, *Intuitus personae e fiducia*, in *ADL*, 2012, p. 539 ss.

<sup>8</sup> Cass., 27 ottobre 2025, n. 28367, Pres. Manna, Est. Amendola.

Mi pare ovvio che si tratta di un capitolo tematico che non posso affrontare in questa sede. Quindi sono costretto a rinviare al mio scritto risalente prima citato, ove quelle questioni sono sinteticamente indicate, e ad una nota recente da cui risulta la loro permanente attualità<sup>9</sup>.

Ho condiviso, in esordio, l'opzione metodologica di Caruso, credo da lui raccomandata soprattutto agli operatori di giustizia, per "una lettura realistica del rapporto tra sanzione espulsiva, organizzazione dell'impresa e dinamiche del mercato".

Ora, concludendo, devo solo sottolineare come compito della dottrina sia (non tanto creare teorie generali e nuove categorie quanto) esercitare un controllo critico sulle operazioni ermeneutiche dei giudici nella soluzione dei casi concreti, in particolare attinenti al licenziamento disciplinare, per stimolarli a seguire la lezione di un Maestro quale Luigi Mengoni.

Ho provato a sintetizzarla così: l'interprete, consapevole della propria <precomprensione>, ha il dovere di governarla alla stregua di tre fondamentali canoni: «l'interpretazione deve essere compatibile con la lettera legislativa, non contrastare con la palese intenzione del legislatore ed essere integrabile nel sistema del diritto positivo»<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> P. TOSI E. PUCETTI, *L'interpretazione estensiva delle sanzioni conservative nella valutazione giudiziale della giusta causa* in RIDL, 2025, II, p. 375 ss., nota a Cass., 5 agosto 2025, n. 25293, Pres. Esposito Est. Amendola.

<sup>10</sup> P. TOSI, *Il Metodo nel diritto del lavoro. La lezione di Luigi Mengoni*, in ADL, 2007, p. 874 ss. Ivi ho richiamato i fattori che secondo il Maestro integrano la precomprensione. In generale, cfr. anche C. CASTRONOVO, *L'eclissi del diritto*, Milano, 2015 e, dalla parte dei giudici, L. Cavallaro, *Il giudice del lavoro tra interpretazione "creativa" e fedeltà alla legge*, in Giustizia Insieme, 21 ottobre 2023, reperibile al link <https://www.giustiziainsieme.it/it/lavoro-e-diritti-sociali/2926-il-giudice-del-lavoro-tra-interpretazione-creativa-e-fedelta-alla-legge>.