Numero registro generale 3084/2024
Numero sezionale 335/2026
Numero di raccolta generale 11266/2026
Data pubblicazione 27/04/2026

AULA 'A'

Oggetto

Licenziamento disciplinare – contestazione – esercizio diritto di difesa

R.G.N. 3084/2024
R.G.N 10094/2025
Cron.
Rep.
Ud. 27/01/2026
PU

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -

Dott. CARLA PONTERIO -Rel. Consigliere-

Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere-

Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 3084-2024 proposto da:

C.I. EL IMPIANTI S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato MAURIZIO MICULAN;

- ricorrente -

contro

2026
335

PRENASSI GIANNI, rappresentato e difeso dagli avvocati FLAVIANO DE TINA, MARZIA GRAFFI;

- controricorrente -

e sul ricorso 10094-2025 proposto da:

C.I. EL IMPIANTI S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato MAURIZIO MICULAN;

- ricorrente -

contro

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

PRENASSI GIANNI, rappresentato e difeso dagli avvocati FLAVIANO DE TINA, MARZIA GRAFFI;

- controricorrente -

-avverso la sentenza non definitiva n. 181/2023 della CORTE D'APPELLO di TRIESTE, depositata il 23/01/2024 R.G.N. 242/2021 per R.G.N. 3084/2024;

-avverso la sentenza definitiva n. 168/2024 della CORTE D'APPELLO di TRIESTE, depositata il 19/12/2024 R.G.N. 242/2021 per R.G.N. 10094/2025;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 27/01/2026 dal Consigliere Dott. CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per l'accoglimento del quarto motivo del ricorso, rigetto degli altri per R.G.N. 3084/2024;

udito altresì il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per l'inammissibilità del ricorso per R.G.N. 10094/2025;

udito l'avvocato MAURIZIO MICULAN.

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Trieste, con sentenza non definitiva (n. 181/2023), ha accolto l'appello proposto da Gianni Prenassi e, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimatogli il 26.11.2018 dalla C.I.E.L. Impianti s.r.l., ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro ed ha condannato la società al pagamento dell'indennità risarcitoria liquidata in ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il trattamento di fine rapporto, oltre accessori di legge. Con separata ordinanza ha disposto per il prosieguo dell'istruttoria sulle domande di differenze retributive.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

2. La Corte territoriale ha giudicato generica la contestazione disciplinare, sottolineando come questa fosse stata mossa in base alle scarne notizie che l'amministratore delegato aveva appreso dal sig. Cuberli, consulente esterno della società; ha osservato che, solo dopo la contestazione disciplinare, la società aveva affidato ad un tecnico di fiducia le indagini sugli strumenti informatici aziendali in uso al dipendente; che altrettanto generiche erano le giustificazioni da questi rese, inidonee a comprovare un adeguato esercizio del diritto di difesa. La contestazione disciplinare è stata giudicata anche tardiva, sul rilievo che la datrice fosse da sempre a conoscenza della concomitante attività libero professionale del Prenassi. Parimenti tardivo era, secondo i giudici di appello, il provvedimento sanzionatorio, adottato oltre il termine fissato dal contratto collettivo per le imprese metalmeccaniche artigiane. Ai fini della tutela applicabile la Corte d'appello, ritenuto non assolto l'onere della società sul requisito occupazionale, ha affermato che la tardività del licenziamento facesse venir meno il potere datoriale di recesso ma che, nel caso in esame, non potesse trovare applicazione la tutela reale di cui all'art. 3, comma 2, del d.lgs. 23 del 2015, non avendo il lavoratore "direttamente dimostrat(o) in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato". Ha quindi applicato la tutela di cui all'art. 3, primo comma, riconoscendo una indennità pari a 24 mensilità.

3. Avverso la sentenza la C.I.E.L. Impianti s.r.l. ha proposto ricorso per cassazione (r.g. n. 3084/2024) affidato a cinque motivi. Gianni Prenassi ha resistito con controricorso. Il pubblico ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo l'accoglimento del quarto motivo di ricorso e il rigetto degli altri motivi. Entrambe le parti hanno comunicato memoria.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

4. La Corte d'appello di Trieste, con la sentenza definitiva (n. 168/2024), ha accolto in parte l'appello di Gianni Prenassi ed ha condannato la C.I.E.L. Impianti s.r.l. al pagamento della somma di euro 14.482,05, a titolo di lavoro straordinario, retribuzione per il periodo di sospensione cautelare dal servizio, indennità sostitutiva del preavviso, effetti sul trattamento di fine rapporto.

5. Avverso tale sentenza la C.I.E.L. Impianti s.r.l. ha proposto ricorso per cassazione (r.g. n. 10094/2025) affidato a due motivi. Gianni Prenassi ha resistito con controricorso. Il pubblico ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo di dichiarare inammissibile il ricorso. È stata depositata memoria nell'interesse del lavoratore.

6. All'odierna udienza, il procedimento n. 10094/2025, relativo al ricorso avverso la sentenza definitiva, è stato riunito a quello previamente iscritto n. 3084/2024, concernente il ricorso avverso la sentenza non definitiva, per la trattazione unitaria.

Ragioni della decisione

Ricorso r.g. n. 3084/2024

Si riportano i motivi di impugnazione come sintetizzati nel ricorso.

1. Col primo motivo di ricorso è dedotta l'erronea applicazione dell'art. 7, L. 300/70 (art. 360, n. 3, c.p.c.), per avere la Corte d'Appello fatto scorretta applicazione dei principi di diritto costantemente affermati dalla S.C. in tema di specificità della contestazione disciplinare e per avere, in ogni caso, ritenuto che la genericità parziale costituisse motivo di violazione della procedura disciplinare.

2. Con il secondo motivo si denuncia la violazione degli artt. 101, 115, 244 e 253 c.p.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.) nonché l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti (art. 360, n. 5, c.p.c.), per avere la Corte

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

d'Appello posto a fondamento della pronuncia relativa alla tardività della contestazione disciplinare il contenuto di verbali di indagini difensive afferenti ad un procedimento penale per fatti diversi da quelli oggetto della sanzione espulsiva, redatti in assenza di contraddittorio ed acquisiti al fascicolo di causa al solo scopo di verificare l'attendibilità dei testimoni sentiti nel presente giudizio; nonché per avere, di converso, omesso radicalmente di esaminare i fatti emersi dalla testimonianza resa in grado d'appello dal sig. Francesco Zucchi sui capitoli da n. 19 a n. 21 della memoria ex art. 416 c.p.c.

3. Con il terzo motivo si deduce l'erronea applicazione dell'art. 30 c.c.n.l. del 27.11.1997 metalmeccanici artigiani e dell'art. 7, L. 300/70 (art. 360, n. 3, c.p.c.) nonché l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti (art. 360, n. 5, c.p.c.), per avere la Corte territoriale giudicato tardivo il licenziamento irrogato nel termine di tre giorni dalla scadenza del termine a difesa previsto dall'art. 30 cit. e dall'art. 7, comma 5, L. 300/70, ritenendo consumato il diritto di difesa del lavoratore con la presentazione di una lettera di giustificazioni in data coincidente con la contestazione disciplinare e per avere omesso, sotto tale profilo, di considerare che il lavoratore aveva richiesto di essere ulteriormente sentito, salvo poi non formulare una formale istanza di audizione orale.

4. Con il quarto motivo di ricorso si imputa alla sentenza la violazione o falsa applicazione degli artt. 3 e 4 d.lgs. 23/2015 e 7, L. 300/70 (art. 360, n. 3, c.p.c.), per avere, la Corte, dichiarato il licenziamento tardivo e, per l'effetto, applicato la disciplina sanzionatoria/indennitaria prevista per i casi di assenza di giusta causa dall'art. 3 d.lgs. 23/2015, anziché quella prevista per i vizi formali e procedurali del licenziamento di cui all'art. 4 del medesimo decreto.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

5. Con il quinto motivo di ricorso si deduce la violazione o falsa applicazione degli artt. 9 d.lgs. 23/2015, 47, co. 3, d.lgs. 81/2015, 2697 c.c., 2709 c.c. e 115 c.p.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.), per avere, la Corte, invertito l'onere della prova, facendo gravare sulla datrice di lavoro l'onere di allegare e provare che i dati registrati sul L.U.L. – la cui esibizione era stata richiesta dallo stesso lavoratore in sede di ricorso ex art. 414 c.p.c. – fossero conformi alla realtà, ossia che i dipendenti ivi registrati come apprendisti fossero effettivamente tali, così negando l'applicazione dell'art. 9 d.lgs. 23/2015, nonostante l'odierna ricorrente non possedesse il requisito dimensionale previsto dall'art. 18, commi 8 e 9, L. 300/70.

6. Il primo motivo di ricorso non è fondato.

6.1. Questa Corte ha chiarito che la previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore (Cass. n. 9590 del 2018; n. 6889 del 2018; n. 29240 del 2017; n. 7546 del 2006). Si è aggiunto che l'accertamento relativo al requisito di specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito (v. tra le tante Cass. n. 10154 del 2017; n. 7546 del 2006; n. 1562 del 2003). Spetta, infatti, al

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

giudice di merito verificare se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa (Cass. n. 6889 del 2018 cit.) e se gli elementi ulteriori introdotti dal datore di lavoro nel corso del giudizio costituiscano circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione, in violazione del diritto di difesa (v. Cass. n. 26678 del 2017), oppure se si tratti di circostanze confermative in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre (v. Cass. n. 19023 del 2018) e che non modifichino in senso sostanziale il quadro di riferimento della contestazione (v. Cass. n. 11159 del 2018; v. anche Cass. n. 8293 del 2019).

6.2. La Corte d'appello si è attenuta ai principi appena richiamati e, con accertamento in fatto congruamente motivato, ha giudicato generica la contestazione disciplinare quanto alla "descrizione delle condotte addebitate al Prenassi" (p. 15), sia perché «le attività citate nella lettera di contestazione…non erano molto diverse dalle mansioni affidate da C.I.E.L. Impianti al sig. Prenassi…" e sia perché l'addebito di aver svolto attività "in concorrenza" con la datrice di lavoro non recava alcuna indicazione degli ipotetici soggetti concorrenti per i quali l'attività sarebbe stata svolta» (p. 16 e 17). Secondo i giudici di appello, il difetto di specificità della contestazione disciplinare non poteva dirsi sanato dalle giustificazioni presentate dal lavoratore che erano "altrettanto generiche" (p. 19), essendosi egli limitato a dichiarare "di non aver mai operato in concorrenza con la società datrice di lavoro" (p. 19)

7. Parimenti infondato è il secondo motivo di ricorso nella parte in cui censura l'utilizzo, ad opera dei giudici di appello nella

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

valutazione sull'attendibilità dei testimoni, dei verbali di indagini difensive svolte nel procedimento penale.

7.1. Secondo l'indirizzo costante, il giudice civile, in assenza di divieti di legge, può formare il proprio convincimento anche in base a prove atipiche, come quelle raccolte in un altro giudizio tra le stesse o tra altre parti, delle quali la sentenza ivi pronunciata costituisce documentazione, fornendo adeguata motivazione del relativo utilizzo (Cass. n. 840 del 2015; Cass. n. 25067 del 2018).

7.2. Sono, invece, inammissibili le censure che investono direttamente la selezione e valutazione del materiale probatorio, compito spettante in via esclusiva al giudice di merito e non censurabile in questa sede di legittimità se non nei ristretti limiti segnati dall'art. 360 n. 5 c.p.c., come delineati dalle Sezioni unite di questa Corte con le sentenze n. 8053 e n. 8054 del 2014.

8. Il terzo motivo di ricorso affronta il tema dell'intervallo temporale tra la contestazione disciplinare e l'esercizio del potere di recesso.

8.1. In via di premessa, si osserva che correttamente la Corte d'appello, dopo aver accertamento il difetto di specificità della contestazione di addebito, cui consegue la cd. tutela indennitaria debole, ha esaminato le altre censure di illegittimità del licenziamento determinati l'applicazione di una tutela maggiore. Ciò in linea con l'insegnamento di legittimità che ha escluso l'operatività in tali casi di qualsiasi meccanismo di assorbimento (v. Cass. n. 12193 del 2020; Cass. n. 10802 del 2023 in motivazione).

8.2. Il c.c.n.l. del 27.11.1997 per i dipendenti delle imprese artigiane del settore metalmeccanico all'art. 30 prevede: «Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte".

8.3. La sentenza d'appello ha appurato che il Prenassi «ha fatto pervenire una lettera di giustificazioni lo stesso giorno in cui ha ricevuto la contestazione disciplinare e cioè il 15 novembre 2018. In questa nota il lavoratore non ha chiesto di essere sentito dall'azienda e non ha fatto riserva di presentare ulteriori memorie a sua discolpa: si deve quindi ritenere che con essa abbia esaurito il suo diritto di difesa e pertanto da quel momento ha iniziato a decorrere - secondo l'espressa previsione del CCNL (che, si ribadisce, fa riferimento alle giustificazioni e non al termine per presentarle) - il termine entro cui il datore di lavoro poteva esercitare il suo potere sanzionatorio; termine che è quindi scaduto il 21 novembre, per cui il licenziamento (comminato con lettera spedita il 23 e giunta a destinazione il 26 novembre) risulta tardivo» (sentenza, p. 24, § 3.2.3).

8.4. La società ricorrente definisce tale assunto errato in diritto, per violazione dell'art. 7 St. lav. e dell'art. 30 c.c.n.l. e sostiene, richiamando precedenti di legittimità, che «le discolpe fornite dall'incolpato per iscritto consumano il suo diritto di difesa solo quando dalla dichiarazione scritta emerga la rinuncia ad essere sentito" (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent. 22/09/2020, n. 19846; conf. Cass. 18.04.2018, n. 9596; Cass. 11/03/2010 n. 6845; Cass. 14/06/2011 n. 12978) … non già … quando, nell'ambito delle giustificazioni scritte rese prima della scadenza del termine, non sia stata fatta "espressa riserva" di essere sentito o di presentare memorie integrative». Aggiunge che, in quest'ultimo caso, «le Sezioni Unite hanno fatto discendere

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

unicamente la *facoltà* per il datore di procedere con il licenziamento prima della scadenza di detto termine (Cass. Sez. Un. 07/05/2003 n. 6900), ma non anche la consumazione del diritto di difesa». Argomenta, partendo dal dato pacifico per cui il provvedimento disciplinare non può essere comminato prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione, che solo allo scadere dei cinque giorni potrà dirsi consumato il diritto di difesa del lavoratore (salvo espressa rinuncia ad ulteriori difese) e che un'interpretazione della clausola contrattuale conforme agli artt. 1362 e 1363 c.c. «impone di ritenere che il successivo termine di sei giorni stabilito per l'eventuale irrogazione della sanzione decorra dalla scadenza del primo» (ricorso, p. 13).

8.5. Sotto altro profilo, assume in fatto che «successivamente alla consegna di tale lettera (ndr. di giustificazioni) il sig. Prenassi aveva manifestato al sig. Comisso la volontà di essere ulteriormente sentito, salvo poi non avanzare formale richiesta di audizione orale» (ricorso, p. 14, secondo cpv.) e censura la sentenza per omesso esame di un fatto decisivo, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.

8.6. Deve, anzitutto, dichiararsi inammissibile la censura di omesso esame della richiesta di audizione formulata dal lavoratore. Occorre, al riguardo, richiamare il principio per cui i motivi di ricorso per cassazione devono investire, a pena d'inammissibilità, questioni che siano già comprese nel tema del decidere del giudizio d'appello, non essendo prospettabili per la prima volta in sede di legittimità questioni nuove o nuovi temi di contestazione non trattati nella fase di merito, tranne che non si tratti di questioni rilevabili d'ufficio. Il ricorrente, ai fine di evitare una statuizione di inammissibilità per novità della censura, ha l'onere non solo di allegare l'avvenuta deduzione della questione avanti al giudice del merito, ma anche di indicare

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

in quale atto del precedente giudizio lo abbia fatto, onde dar modo alla Corte di cassazione di controllare ex actis la veridicità di tale asserzione, prima di esaminarne il merito (v. Cass. n. 4787 del 2012; n. 22069 del 2015; n. 28060 del 2018; n. 7803 del 2020).

Nel caso in esame, la società ricorrente ha del tutto omesso di indicare e documentare in che termini e in quale atto processuale, anche del primo grado di giudizio, avesse sollevato la questione della avvenuta richiesta di audizione, dato che nessun cenno sul punto si rinviene nella decisione d'appello.

8.7. Fermo quindi l'accertamento in fatto compiuto dai giudici di merito sull'esercizio del diritto di difesa del lavoratore con la lettera di giustificazioni del 15.11.2018, in mancanza di richiesta di audizione orale o riserva di ulteriori memorie, occorre ripercorrere i principi di diritto affermati in sede di legittimità.

8.8. Con la sentenza n. 3965 del 1994 le Sezioni unite di questa Corte, nell'escludere che la violazione dell'art. 7 St. lav. integri una ipotesi di nullità del licenziamento, hanno sancito che il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi del comma quinto dell'articolo richiamato, la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, ivi compreso il licenziamento, «è funzionale soltanto ad esigenze di tutela dell'incolpato, in quanto tende ad impedire, in quest'ultimo caso, che la sua estromissione dal luogo di lavoro possa avvenire senza che egli abbia avuto la possibilità di raccogliere e fornire le prove e gli argomenti a propria difesa»"; con la conseguenza che, «ove il lavoratore abbia fornito le sue giustificazioni prima della scadenza suddetta», nulla osta a che il datore di lavoro irroghi la sanzione, senza che sia, a tal fine, necessario attendere il decorso della residua parte del termine. L'assunto è stato

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

confermato dalla successiva Cass., Sez. U. n. 6900 del 2003, questa volta per escludere che «la previsione di detto spazio temporale sia stata ispirata anche dall'intento di consentire al datore di lavoro un'effettiva ponderazione in ordine al provvedimento da adottare ed un possibile ripensamento», ribadendosi che «il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine suddetto allorché il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive». Occorre, in altri termini, che l'atto comunicato dal lavoratore al datore abbia raggiunto il suo scopo funzionale di concreto esercizio del diritto di difesa, ossia venga qualificato come atto idoneo a rappresentare le giustificazioni del lavoratore e non sia piuttosto una comunicazione indirizzata ad altri fini (così Cass. n. 23576 del 2025).

8.9. Si è poi puntualizzato« che «in tema di procedimento disciplinare, nel caso in cui il lavoratore, dopo avere presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione orale, avanzi tale richiesta successivamente, entro il termine di cui al comma 5 dell'art. 7, della L. n. 300 del 1970, il datore di lavoro è tenuto a provvedere all'audizione - con conseguente illegittimità della sanzione adottata in mancanza di tale adempimento - senza poter sindacare la necessità o opportunità della integrazione difensiva, non sussistendo ragioni per limitare il diritto di difesa, preordinato alla tutela di interessi fondamentali del lavoratore, in assenza di un apprezzabile interesse contrario della parte datoriale, che riceve comunque adeguata tutela dalla stringente cadenza temporale che regola il procedimento disciplinare» (Cass. n. 19846 del

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

2020; conf. Cass. n. 13681 del 2025; nello stesso senso Cass. n. 9596 del 2018; n. 12978 del 2011; n. 6845 del 2010).

8.10. In modo parzialmente divergente, alcune pronunce hanno ritenuto che le discolpe fornite dal lavoratore per iscritto consumano il diritto di difesa dello stesso solo quando dalla dichiarazione scritta emerga la rinuncia ad essere sentito ovvero la richiesta appaia, sulla base delle circostanze del caso, ambigua o priva di univocità, (cfr. Cass. n. 5864 del 2010; Cass. n. 1661 del 2008; Cass. n. 7848 del 2006; Cass. n. 9066 del 2005).

8.11. Nella fattispecie oggetto di causa, l'art. 30 del contratto collettivo, sulla falsariga di quanto disposto dall'art. 7 St. Lav., sancisce che «i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni» entro cui il lavoratore può rendere le proprie giustificazioni. Individua poi nei "sei giorni successivi a tali giustificazioni" il lasso di tempo entro cui può essere comminato il licenziamento.

La Corte d'appello ha interpretato l'art. 30 cit. in sintonia con i precedenti di legittimità sopra richiamati ed ha ritenuto che il termine di sei giorni per l'adozione del licenziamento decorre dal momento in cui il lavoratore ha reso le sue giustificazioni (non dalla scadenza del termine concesso per renderle), a condizione che con esse abbia compiutamente esercitato il diritto di difesa; ha, tuttavia, commesso un errore di sussunzione della fattispecie concreta nella citata previsione contrattuale avendo essa stessa accertato che, a causa della genericità della contestazione di addebito, il lavoratore non era stato in grado di difendersi. Ciò sul presupposto logico che in tanto le giustificazioni possono concretizzare un compiuto esercizio del diritto di difesa in quanto a monte vi sia una puntuale contestazione che quel compiuto esercizio consenta.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

La sentenza d'appello ha giudicato la contestazione disciplinare illegittima per difetto di specificità ("sussiste quindi la eccepita genericità della contestazione", p. 19 § 1.3.) ed ha escluso che tale difetto potesse dirsi sanato per effetto delle difese svolte dal lavoratore. Ha osservato come la possibilità di sanatoria è concepibile solo a fronte di "giustificazioni puntuali" e che "in concreto ciò non è accaduto, perché la lettera di giustificazioni fatta pervenire dal sig. Prenassi a C.I.E.L. Impianti il 15.11.2018 è altrettanto generica della contestazione formulata dalla società lo stesso giorno. Il lavoratore si è infatti limitato a dichiarare di non aver mai operato in concorrenza con la datrice di lavoro e da ciò non è possibile ricavare che avesse compreso quale fosse l'attività da lui svolta in proprio che C.I.E.L. Impianti riteneva fosse invece concorrenziale" (p. 19 § 1.2.6.).

Pur avendo correttamente interpretato l'art. 30 c.c.n.l., la Corte distrettuale lo ha falsamente applicato ritenendo che il termine di sei giorni decorresse dalle giustificazioni rese, anche se queste non esaurivano il diritto di difesa il cui compiuto esercizio era in concreto precluso dal difetto di specificità, a monte, della originaria contestazione di addebito, senza che potesse attribuirsi rilievo al dato per cui il dipendente, nel rendere le giustificazioni, non aveva fatto richiesta di audizione né riserva di presentare ulteriori memorie.

9. Per le ragioni esposte, deve accogliersi, nei sensi appena illustrati, il terzo motivo di ricorso, risultando assorbiti il quarto e il quinto motivo, attinenti alle forme di tutela, e infondati i primi due motivi. La sentenza impugnata va quindi cassata, con rinvio alla medesima Corte d'appello, in diversa composizione, che, sul presupposto della tempestività del licenziamento intimato (dovendosi considerare come non rese le giustificazioni del 15.11.2018 e, di conseguenza, il termine di sei giorni per

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

l'esercizio del potere disciplinare decorrente dalla scadenza dei cinque giorni successivi alla contestazione di addebito), dovrà esaminare le residue ragioni di impugnativa del licenziamento.

Ricorso r.g. 10094/2025

10. Si riportano i motivi di impugnazione come sintetizzati nel ricorso.

10.1. Col primo motivo di ricorso è dedotta la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. in relazione agli artt. 2697 e 2702 e ss. cc. (art. 360, n. 3 e/o n. 4, c.p.c.), per avere la Corte d'Appello violato le regole di riparto dell'onere probatorio nonché le regole codicistiche in tema di prova documentale affermando che i fogli *excel* compilati in via unilaterale dall'odierno resistente, mediante l'inserimento delle ore di lavoro asseritamente prestate in corso di rapporto, fossero utilizzabili come prova dello svolgimento di lavoro straordinario nella misura ivi indicata, pur in presenza di contestazione dell'esistenza e della entità del diritto fatto valere in giudizio.

10.2. Con il secondo motivo si deduce l'omessa valutazione di fatti decisivi oggetto di discussione tra le parti (art. 360, n. 5, c.p.c.) per avere la Corte d'Appello condannato la C.I.EL Impianti S.r.l. al pagamento, in favore del sig. Prenassi, di differenze retributive per lavoro straordinario da questi asseritamente prestato tra marzo 2017 e ottobre 2018, con conseguente rideterminazione in aumento del TFR, omettendo completamente di valutare, per un verso, la circostanza, allegata e documentata da C.I.E.L. nella propria memoria ex art. 416 c.p.c. e nuovamente in sede di costituzione in appello, che il sig. Prenassi aveva eseguito prestazioni professionali in proprio durante l'orario di lavoro, mediante strumentazione aziendale; per altro verso, che lo stesso Prenassi aveva dedotto

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

in giudizio di non aver più prestato lavoro straordinario a partire dal mese di settembre 2018.

11. Il primo motivo di ricorso è infondato.

11.1. La sentenza d'appello ha ritenuto dimostrato lo svolgimento di lavoro straordinario da parte del Prenassi in base, anzitutto, alle deposizioni testimoniali; da queste era emerso in modo convergente il superamento dell'orario di lavoro per il completamento dei compiti assegnati al dipendente, quindi col consenso di parte datoriale e a vantaggio della stessa. Il *quantum* dello straordinario prestato è stato accertato in base ai riepiloghi delle ore di lavoro inviati mensilmente dal Prenassi all'impiegata amministrativa; riepiloghi noti ai colleghi di lavoro, che ne hanno riferito nel corso della deposizione, ed anche al Comisso, che non risulta avere mai contestato la veridicità dei dati ivi riportati.

11.2. Non ricorre alcuna inversione dell'onere di prova, che la sentenza d'appello ha correttamente posto a carico del lavoratore, ritenendo lo stesso assolto sulla base di un complesso di dati istruttori, testimoniali, documentali e di natura inferenziale, giudicati idonei a surclassare la contestazione mossa dalla società.

11.3. I prospetti redatti dal lavoratore e mensilmente inviati alla società sono stati valutati nell'ambito del complessivo quadro probatorio e in conformità al principio, enunciato da questa Corte, per il quale, nel vigente ordinamento processuale, mancando una norma di chiusura sulla tassatività tipologica dei mezzi di prova, il giudice può legittimamente porre a base del proprio convincimento anche prove cosiddette atipiche, purché idonee a fornire elementi di giudizio sufficienti, se ed in quanto non smentite dal raffronto critico - riservato al giudice di merito e non censurabile in sede di legittimità, se congruamente

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f

motivato - con le altre risultanze del processo (v. Cass. n. 9507 del 2023; n. 25162 del 2020).

11.4. Neppure è fondata la censura di violazione degli artt. 115, 116 c.p.c., che presuppone, come più volte precisato da questa Corte (cfr. Cass., S.U. n. 20867 del 2020; Cass. n. 11892 del 2016; Cass. n. 25029 del 2015; Cass. n. 25216 del 2014), il mancato rispetto delle regole di formazione della prova ed è rinvenibile nelle ipotesi in cui il giudice utilizzi prove non acquisite in atti (art. 115 c.p.c.) o valuti le prove secondo un criterio diverso da quello indicato dall'art. 116 c.p.c., cioè una prova legale secondo prudente apprezzamento o un elemento di prova liberamente valutabile come prova legale. Nessuna di queste situazioni è rappresentata nel motivo di ricorso in esame ove è unicamente e inammissibilmente dedotto che il giudice ha male esercitato il suo prudente apprezzamento della prova.

12. Il secondo motivo di ricorso è assorbito in ragione dell'accoglimento in parte del ricorso r.g. n. 3084/2024.

P.Q.M.

La Corte, riunito al presente procedimento quello r.g. n. 10094/2025, accoglie il terzo motivo del ricorso r.g. n. 3084/2024, rigetta i primi due motivi e dichiara assorbiti i restanti motivi; rigetta il primo motivo del ricorso r.g. n. 10094/2025 e dichiara assorbito il secondo motivo; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Trieste, in diversa composizione, anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 27 gennaio 2026

La Consigliera est. La Presidente

Carla Ponterio Margherita Maria Leone

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2ebf85 - Firmato Da: CARLA PONTERIO Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 4ec5047a85e1319f