

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Dà del “lecca...” al suo capo: giusto il licenziamento. La sentenza della Cassazione

[a cura della redazione Economia](#)

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



La Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di una dipendente che aveva apostrofato volgarmente il superiore. Pesano la presenza di una collega e un precedente

Ascolta l'articolo

25 OTTOBRE 2025 ALLE 11:02 3 MINUTI DI LETTURA

Dare del leccchino al proprio superiore è causa di licenziamento legittimo. Lo ha messo nero su bianco la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 21103 del 24 luglio 2025. Così la Corte, spiega Luca D'Arco, avvocato dello studio Trifirò &

Partners Avvocati, torna a pronunciarsi sulla rilevanza disciplinare delle offese pronunciate da un lavoratore nei confronti del proprio superiore. In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di una dipendente che aveva apostrofato volgarmente come “leccac...” il proprio superiore gerarchico alla presenza di altra dipendente dopo aver rifiutato di adempiere alle direttive ricevute.

L’offesa, l’utilizzo di espressioni volgari o irrispettose nei confronti di un superiore era già stato oggetto di varie recenti decisioni da parte dei giudici di Cassazione che hanno ritenuto legittimo il licenziamento comminato al lavoratore, ad esempio, per aver detto al proprio superiore “ma va a ca...re” alla presenza di un collega (cfr Cass. n. 16925 del 24 giugno 2025), oppure “sei una str.... di m ..., qua dentro paraculata” (cfr Cass. n. 4320 del 19 febbraio 2024).

Più in generale, epiteti offensivi sono stati ritenuti idonei ad integrare una giusta causa di recesso in quanto in contrasto con i canoni di civile convivenza e con i basilari obblighi nascenti dal rapporto di lavoro (cfr ad esempio Cass. n. 38877 del 7 dicembre 20219), sebbene il punto cruciale alla base della legittimità di ogni licenziamento è la valutazione in concreto della gravità della condotta del lavoratore in relazione alla lesione del vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro ed in relazione alle disposizioni del contratto collettivo.

La decisione in esame sebbene ribadisca come la valutazione della gravità della condotta e della proporzionalità della sanzione spetti al giudice di merito e sia insindacabile in sede di legittimità, offre interessanti spunti di riflessione sul procedimento che si deve seguire ai fini del giudizio di legittimità (o meno) del licenziamento.

La maggior parte dei contratti collettivi in uso nelle varie aziende normalmente contiene una tipizzazione dei vari possibili inadempimenti o violazioni da parte del lavoratore rispetto ai propri obblighi / doveri lavorativi, correlate a sanzioni di tipo conservative o espulsive. Tale tipizzazione è ritenuta però dalla giurisprudenza (e dalla decisione in commento) soltanto esemplificativa e non

vincolante in quanto indica la scala dei valori da tenere presente ai fini dell'accertamento della giusta causa, restando sempre possibile per il giudice di merito valutare in concreto la condotta contestata al lavoratore, considerando anche elementi aggiuntivi, estranei ed aggravanti rispetto alla disposizione contrattuale.

Insulto come insubordinazione

Nel caso di specie, l'offesa al superiore correlata al rifiuto di eseguire il compito richiesto è stata qualificata non come mero alterco o diverbio (per il quale la contrattazione collettiva prevedeva una sanzione conservativa), ma come insubordinazione. Tuttavia, il Contratto Collettivo Nazionale applicato distingueva in differenti ipotesi di insubordinazione:

- lieve, sanzionabile con l'ammenda, multa o sospensione;
- insubordinazione (senza ulteriore qualificazione), punibile con il licenziamento con preavviso;
- grave, punibile con il licenziamento senza preavviso.

La giurisprudenza da tempo considera insubordinazione, l'inosservanza della scala gerarchica presente nell'organigramma aziendale, realizzata o mediante il rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite dai superiori oppure mediante qualunque altro comportamento idoneo a pregiudicarne l'esecuzione nel quadro dell'organizzazione aziendale (si veda in tal senso ad esempio Cass. n. 13411 del 1 luglio 2020 oppure Cass. n. 9635 dell'11 maggio 2016).

In questo quadro, qualora tale inosservanza non si concretizzi soltanto nella mancata esecuzione o attuazione di un ordine o di una direttiva, ma si manifesti altresì con comportamenti ingiuriosi, denigratori o minacciosi, si è in presenza di un *quid pluris*, che può far assurgere l'insubordinazione ad un grado di gravità tale integrare la giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod civ., proprio alla luce di quel criterio esemplificato dalla contrattazione collettiva (in questi termini si veda Cass. n. 6398 del 10 marzo 2025).

Occorre quindi verificare in concreto le modalità con cui è stata realizzata l'insubordinazione e, soprattutto, valutare non soltanto il contesto in cui si è verificata, ma altresì le condotte ulteriori e/o le modalità attuativa che ne hanno integrato e, in ipotesi, aggravato il disvalore disciplinare.

Nel caso di specie il licenziamento è stato ritenuto legittimo considerando non solo la gravità intrinseca dell'epiteto rivolto al superiore, ma anche il contesto in cui è stato pronunciato ed in particolare la presenza di altra collega, risultando in tal modo accentuata la gravità e platealità dell'atteggiamento di sfida e disprezzo verso l'autorità.

Ulteriore elemento di interesse della decisione in commento è la rilevanza – sempre ai fini del giudizio di gravità della condotta - di un precedente disciplinare del lavoratore risalente ad alcuni anni prima e non utilizzabile ai fini di una recidiva formale. In proposito si ricorda che ai sensi dell'art. 7, comma 8 dello Statuto dei Lavoratori, nell'ambito del procedimento disciplinare non si può tener conto in termini di recidiva delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nel caso deciso, tuttavia, il precedente disciplinare richiamato nella contestazione è stato apprezzato come un "indice della facilità con la quale la dipendente trascende nell'uso di toni e termini chiaramente offensivi", evidenziando una "inclinazione all'insulto e all'ingiuria" della lavoratrice e quindi considerato come elemento per valutare la complessiva condotta del dipendente e l'idoneità del fatto contestato a ledere il vincolo fiduciario.

In sintesi, fermo restando che le regole del vivere civile impongono di evitare offese ed insulti a chiunque, a maggior ragione vanno evitati sul luogo di lavoro e specie nei confronti dei superiori, soprattutto se ci sono già stati dei precedenti, pena il licenziamento per giusta causa.