



SPUTA AL COLLEGA DURANTE UNA LITE, LICENZIAMENTO ECCESSIVO.

A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 IL FATTO**
- 2 LA SENTENZA**
- 3 CONCLUSIONI**

1 IL FATTO

Insultare un collega è grave, litigarci, arrivando alle mani è peggio.-

Sputargli in faccia lo è ancora di più.

Eppure, anche davanti ad una condotta certamente offensiva, sgradevole e disciplinarmente rilevante, il licenziamento non può essere considerato una conseguenza automatica.-

È questo il principio che emerge dall'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, **n. 19848 del 15 giugno 2026**.-

La vicenda riguarda una lavoratrice di una società farmaceutica, licenziata per giusta causa dopo una lite avvenuta nel parcheggio aziendale con un collega.-

Secondo la contestazione disciplinare, la dipendente avrebbe rivolto al collega espressioni offensive e gli avrebbe **ripetutamente sputato in faccia**.-

L'azienda aveva ritenuto il comportamento talmente grave da compromettere definitivamente il rapporto fiduciario, procedendo quindi al licenziamento immediato.-

La lavoratrice, però, aveva impugnato il provvedimento.

Sia il giudice di primo grado sia la Corte d'Appello di Firenze avevano dichiarato illegittimo il licenziamento, ritenendo la sanzione espulsiva sproporzionata rispetto al fatto contestato.-

La società proponeva ricorso in Cassazione, sostenendo che una condotta del genere fosse incompatibile con la prosecuzione del rapporto di lavoro.-

2 LA SENTENZA

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso della società.-

Il punto centrale della decisione è il seguente: **la giusta causa di licenziamento non può essere valutata in astratto, ma deve essere verificata concretamente.**-

Bisogna verificare se quel comportamento sia davvero tale da **rompere in modo irreparabile il vincolo fiduciario** tra datore di lavoro e lavoratore.-

Nel caso esaminato, la Cassazione ha ritenuto corretta la valutazione della Corte d'Appello, che aveva tenuto conto del contesto complessivo della vicenda.-

In particolare, i giudici hanno valorizzato alcuni elementi:

- l'episodio era avvenuto nell'ambito di una situazione di tensione personale;
- la lite era rimasta circoscritta ai rapporti tra la lavoratrice e il collega;
- non erano emersi concreti profili di pericolo per l'incolumità del collega;
- la condotta, pur grave, non risultava inserita in un più ampio quadro di violenza o aggressività abituale;
- la lavoratrice non aveva significativi precedenti disciplinari.-

Attenzione, però.-

La Cassazione **non ha assolto moralmente la lavoratrice, né ha detto** che sputare in faccia ad un collega sia tollerabile.

Ha semplicemente affermato un principio diverso: **tra una condotta disciplinarmente grave e il licenziamento deve sempre esserci proporzione.**

Il licenziamento per giusta causa, infatti, rappresenta la sanzione più grave nel rapporto di lavoro.-

Per questo può essere utilizzato solo quando il fatto contestato sia talmente serio da impedire la prosecuzione del rapporto, anche solo provvisoria.

In caso contrario, il datore di lavoro può certamente sanzionare il dipendente, ma deve farlo con una misura proporzionata.-

3 CONCLUSIONI

Questa ordinanza farà discutere, perché, nella percezione comune, una condotta del genere sembra già sufficiente a giustificare il licenziamento.-

Ma evidentemente, nel caso di specie, non è stato così.-