



Rassegna Stampa

Ughi e Nunziante	Data: 8 ottobre 2026
Testata: Legalcommunity	Link



Ughi e Nunziante vince in Cassazione sul licenziamento per falsa testimonianza

DIRITTO DEL LAVORO

LITIGATION - ARBITRATION

🕒 8 ottobre 2026

👁 3 minutes read

Ughi e Nunziante ha assistito con successo una società nel giudizio dinanzi alla Corte di Cassazione conclusosi con l'ordinanza n. 25687/2026, con cui la Suprema Corte ha accolto il ricorso, cassato la sentenza della Corte d'Appello di Roma, e rinviato la causa alla stessa Corte in diversa composizione.

La controversia trae origine dal licenziamento di una lavoratrice che, nel corso di una deposizione testimoniale resa in un procedimento civile, aveva formulato dichiarazioni contestate dalla società come false e gravemente lesive della propria immagine e reputazione. Il Tribunale di Velletri, senza svolgere attività istruttoria, aveva dichiarato nullo il licenziamento, decisione poi confermata dalla Corte d'Appello di Roma.

La Cassazione ha chiarito che **non può essere esclusa a priori la rilevanza disciplinare di una dichiarazione resa dal lavoratore in sede testimoniale** quando essa sia consapevolmente o colpevolmente non veritiera e, per contenuto, contesto e gravità, risulti idonea a incidere sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro. L'obbligo di testimoniare non impedisce quindi di valutare disciplinarmente dichiarazioni non corrispondenti al vero e lesive dell'onorabilità, della reputazione o dell'immagine datoriale.

Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano escluso ogni rilievo disciplinare senza accertare la veridicità delle dichiarazioni e senza ammettere le prove richieste dalla società. La Suprema Corte ha censurato tale impostazione, precisando che l'eventuale falsità della testimonianza non determina automaticamente la legittimità del licenziamento: occorre valutarne in concreto la gravità, l'incidenza sul rapporto fiduciario e la proporzionalità della sanzione.

La Corte ha inoltre chiarito che la natura ritorsiva del licenziamento non può essere desunta automaticamente dall'asserita irrilevanza disciplinare della condotta, ma richiede la verifica che l'intento ritorsivo abbia costituito l'unico motivo determinante del recesso.

Ughi e Nunziante ha assistito la società con un team multidisciplinare guidato dai partner, rispettivamente di diritto del lavoro e di contenzioso, **Riccardo Maraga** e **Luigi Cascone** e composto dalla counsel Carmelita Rizza, dal senior associate Roberto Munhoz De Mello e dall'associate Davide Brusaporci.

Ughi e Nunziante	Data: 8 ottobre 2026
Testata: Top Legal	Link



Contenzioso

Ughi e Nunziante vince in Cassazione sul licenziamento per falsa testimonianza

I partner Riccardo Maraga e Luigi Cascone hanno guidato il team di Ughi e Nunziante che ha assistito la società



Ughi e Nunziante ha assistito con successo una società nel giudizio dinanzi alla Corte di Cassazione conclusosi con l'ordinanza n. 25687/2026, con cui la Suprema Corte ha accolto il ricorso, cassato la sentenza della Corte d'Appello di Roma e rinviato la causa alla stessa Corte in diversa composizione.

Ughi e Nunziante ha assistito la società con un team multidisciplinare guidato dai partner, rispettivamente di diritto del lavoro e di contenzioso, **Riccardo Maraga** e **Luigi Cascone**, e composto dalla counsel **Carmelita Rizza**, dal senior associate **Roberto Munhoz De Mello** e dall'associate **Davide Brusaporci**.

La controversia trae origine dal licenziamento di una lavoratrice che, nel corso di una deposizione testimoniale resa in un procedimento civile, aveva formulato dichiarazioni contestate dalla società come false e gravemente lesive della propria immagine e reputazione. Il Tribunale di Velletri, senza svolgere attività istruttoria, aveva dichiarato nullo il licenziamento, decisione poi confermata dalla Corte d'Appello di Roma.

La Cassazione ha chiarito che **non può essere esclusa a priori la rilevanza disciplinare di una dichiarazione resa dal lavoratore in sede testimoniale** quando essa sia consapevolmente o colpevolmente non veritiera e, per contenuto, contesto e gravità, risulti idonea a incidere sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro. L'obbligo di testimoniare non impedisce quindi di valutare disciplinarmente dichiarazioni non corrispondenti al vero e lesive dell'onorabilità, della reputazione o dell'immagine datoriale.

Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano escluso ogni rilievo disciplinare senza accertare la veridicità delle dichiarazioni e senza ammettere le prove richieste dalla società. La Suprema Corte ha censurato tale impostazione, precisando che l'eventuale falsità della testimonianza non determina automaticamente la legittimità del licenziamento: occorre valutarne in concreto la gravità, l'incidenza sul rapporto fiduciario e la proporzionalità della sanzione.

La Corte ha inoltre chiarito che la natura ritorsiva del licenziamento non può essere desunta automaticamente dall'asserita irrilevanza disciplinare della condotta, ma richiede la verifica che l'intento ritorsivo abbia costituito l'unico motivo determinante del recesso.

Ughi e Nunziante	Data: 8 ottobre 2026
Testata: Monitor Legale	Link

MONITORLEGALE

Ughi e Nunziante vince in Cassazione su licenziamento per falsa testimonianza



Ughi e Nunziante ha assistito una società nel giudizio dinanzi alla Corte di Cassazione conclusosi con l'ordinanza n. 25687/2026, con cui la Suprema Corte ha accolto il ricorso, cassato la sentenza della Corte d'Appello di Roma e rinviato la causa alla stessa Corte in diversa composizione.

La controversia trae origine dal licenziamento di una lavoratrice che, nel corso di una deposizione testimoniale resa in un procedimento civile, aveva formulato dichiarazioni contestate dalla società come false e gravemente lesive della propria immagine e reputazione. Il Tribunale di Velletri, senza svolgere attività istruttoria, aveva dichiarato nullo il licenziamento, decisione poi confermata dalla Corte d'Appello di Roma.

La Cassazione ha chiarito che non può essere esclusa a priori la rilevanza disciplinare di una dichiarazione resa dal lavoratore in sede testimoniale quando essa sia consapevolmente o colpevolmente non veritiera e, per contenuto, contesto e gravità, risulti idonea a incidere sul vincolo fiduciario con il datore di lavoro. L'obbligo di testimoniare non impedisce quindi di valutare disciplinarmente dichiarazioni non corrispondenti al vero e lesive dell'onorabilità, della reputazione o dell'immagine datoriale.

Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano escluso ogni rilievo disciplinare senza accertare la veridicità delle dichiarazioni e senza ammettere le prove richieste dalla società. La Suprema Corte ha censurato tale impostazione, precisando che l'eventuale falsità della testimonianza non determina automaticamente la legittimità del licenziamento: occorre valutarne in concreto la gravità, l'incidenza sul rapporto fiduciario e la proporzionalità della sanzione.

La Corte ha inoltre chiarito che la natura ritorsiva del licenziamento non può essere desunta automaticamente dall'asserita irrilevanza disciplinare della condotta, ma richiede la verifica che l'intento ritorsivo abbia costituito l'unico motivo determinante del recesso.

Ughi e Nunziante ha assistito la società con un team multidisciplinare guidato dai partner, rispettivamente di diritto del lavoro e di contenzioso, Riccardo Maraga e Luigi Cascone e composto dalla counsel Carmelita Rizza, dal senior associate Roberto Munhoz De Mello e dall'associate Davide Brusaporci.