

AULA 'A'



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA	- Presidente -
Dott. ANTONELLA PAGETTA	- Consigliera -
Dott. CARLA PONTERIO	-Rel. Consigliera-
Dott. GUGLIELMO CINQUE	- Consigliere -
Dott. FABRIZIO AMENDOLA	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2920-2023 proposto da:

A M , rappresentato e difeso dall'avvocato
ALESSIO VEGGIARI;

- ricorrente principale -

contro

2025 GRUPPO (.....) S.P.A., in persona del legale
5013 rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa
dall'avvocato MASSIMO PASINO;

- controricorrente - ricorrente incidentale -

avverso la sentenza n. 482/2022 della CORTE D'APPELLO di
VENEZIA, depositata il 22/07/2022 R.G.N. 652/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
03/12/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO.

Oggetto

Licenziamento illegittimo - risarcimento del danno - assenza colpa datoriale

R.G.N. 2920/2023

Cron.

Rep.

Ud. 03/12/2025

PU



udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per il rigetto del ricorso principale e l'assorbimento del ricorso incidentale; udito l'avvocato ALESSIO VEGGIARI.

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Venezia ha respinto il reclamo principale proposto dalla Gruppo (.....) S.p.A. (d'ora in avanti anche G) e, in parziale accoglimento del reclamo incidentale di A.M., ha dichiarato computabile il rateo del trattamento di fine rapporto nella retribuzione globale di fatto, ai fini della liquidazione dell'indennità sostitutiva della reintegra riconosciuta al lavoratore, confermando l'illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 17 gennaio 2017.

2. La Corte territoriale ha accertato che A.M., dipendente della G dal gennaio 2015, inquadrato nel livello F del c.c.n.l. Sorveglianza Antincendio Anisa con mansioni di sorvegliante antincendio, in servizio presso la X di (.....), era stato licenziato per impossibilità sopravvenuta della prestazione a seguito del giudizio di inidoneità espresso dal medico competente; ha escluso che il licenziamento avesse natura disciplinare e fosse collegato all'assenza ingiustificata del dipendente presso lo stabilimento ove era stato trasferito per lo svolgimento di mansioni compatibili col suo stato di salute. Ha altresì accertato, tramite consulenza medico legale rinnovata in appello, che il lavoratore, all'epoca del licenziamento e anche successivamente, era idoneo alle mansioni assegnategli. Quindi, in conformità alla decisione di primo grado, ha giudicato illegittimo il licenziamento per difetto delle ragioni per cui era stato intimato, considerando assorbite le questioni sollevate dalle parti, da diversa prospettiva, sulla impossibilità di *repêchage* in luogo più vicino alla residenza del lavoratore e



sulla mancata adozione di accomodamenti ragionevoli. Pertanto, ha confermato la pronuncia ex art. 18, commi 7 e 4 della legge 300 del 1970, come modificato dalla legge 92 del 2012 ed ha ribadito il rigetto della domanda risarcitoria avanzata dal lavoratore per mancanza d'una colpa datoriale nell'intimare un licenziamento basato sul giudizio di inidoneità espresso del medico competente.

3. Avverso la sentenza A M ha proposto ricorso per cassazione affidato a tre motivi, illustrati da memoria. La G S.p.A. ha resistito con controricorso ed ha proposto ricorso incidentale condizionato con due motivi.

La causa, originariamente fissata in adunanza camerale, in vista della quale entrambe le parti avevano depositato memoria, è stata rinviata per la trattazione in pubblica udienza.

Il Pubblico ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso principale, con assorbimento di quello incidentale condizionato. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Ricorso principale di A M

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta la violazione o falsa applicazione dell'art. 132 c.p.c., comma 1, n. 4, dell'articolo 115 c.p.c., della legge 108 del 1990, articolo 3, della Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 54/06 in tema di parità di trattamento nell'ambiente di lavoro, della Direttiva n. 78 del 2000 recepita in Italia dal Decreto Legislativo n. 216 del 2003, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con L. n. 18/2019 e dell'art. 2, comma 4, d.lgs. n. 23 del 2015 nonché l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio. Il ricorrente si duole del diniego del carattere



discriminatorio del recesso, escluso sol perché assistito da una ragione giustificativa formale.

2. Con il secondo motivo di ricorso è dedotta violazione o falsa applicazione della direttiva 2000/78/CE, del d.lgs. n. 216 del 2003, art. 3 comma 3 bis, legge n. 604 del 1966 art. 5, d.lgs. n. 81 del 2008 art. 42, art. 2697 c.c. nonché omesso esame di fatti decisivi per il giudizio per non essersi la sentenza pronunciata in tema accomodamenti ragionevoli. Il ricorrente censura la sentenza per omessa pronuncia sull'assenza di prova da parte datoriale sia del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (anche in termini di possibile *repêchage*), sia di impossibilità di assegnare il lavoratore, in via di eventuali accomodamenti ragionevoli, a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

2.1 I primi due motivi di ricorso, che si trattano congiuntamente per la stretta connessione logica, sono inammissibili perché non si confrontano con la *ratio decidendi* che sorregge la decisione impugnata, basata sul rilievo che all'epoca del licenziamento il lavoratore non era affetto da patologie tali da renderlo inidoneo alla mansione assegnatagli. In tal modo la Corte territoriale, esclusa in punto di fatto una condizione di malattia o disabilità del lavoratore, ha conseguentemente negato il fattore di discriminazione di cui al comma 3-bis dell'art. 3, d.lgs. n. 216 del 2003, cui la norma ricollega l'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli (v. Cass. n. 6497 del 2021; Cass. n. 29289 del 2019; più recentemente, v. Cass. 14703 del 2024 in motivazione): ciò ha reso irrilevante ogni indagine a riguardo.

3. Con il terzo motivo di ricorso è dedotta la violazione o falsa applicazione dell'art. 345 c.p.c., per avere la sentenza impugnata (p. 17) erroneamente ritenuto inammissibile perché nuova la questione dell'eventuale responsabilità del datore di



lavoro per colpa dell'ausiliario (cioè del medico competente), in quanto proposta per la prima volta in sede di reclamo; detta questione viene fatta valere nel terzo motivo anche sotto forma di denuncia di violazione degli artt. 1228 e 2049 c.c.

3.1. Osserva questa S.C. che la censura mossa ai sensi dell'art. 345 c.p.c. è priva di rilievo, atteso che la Corte d'appello ha comunque esaminato la questione posta (sentenza, p. 17) ritenendo che al licenziamento, intimato per sopravvenuta inidoneità alla mansione e dichiarato illegittimo, non si accompagnasse un obbligo risarcitorio del datore per avere questi agito in adempimento di un obbligo di legge, confidando nelle valutazioni del medico competente.

3.2. È, invece, fondata la questione di diritto posta dal motivo di ricorso in esame, che investe la responsabilità risarcitoria da licenziamento illegittimo.

3.3. Con indirizzo costante questa Corte ha statuito che la dichiarazione di invalidità del licenziamento a norma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 (nel testo anteriore alle modifiche apportate con la legge n. 92 del 2012) non comporta automaticamente la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno nella misura stabilita dal quarto comma, con esclusione di ogni rilevanza dei profili del dolo o della colpa nel comportamento del recedente, e cioè per una forma di responsabilità oggettiva. L'irrilevanza degli elementi soggettivi è configurabile, per effetto della rigidità al riguardo della formulazione normativa, limitatamente alla misura minima delle cinque mensilità, la quale è assimilabile ad una sorta di penale avente radice nel rischio di impresa e può assumere la funzione di un assegno, in senso lato, assistenziale nel caso di assenza di una responsabilità di tipo soggettivo in capo al datore di lavoro; la disposizione in esame, invece, - commisurando



l'indennità risarcitoria alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento - contiene una mera presunzione *iuris tantum* circa l'entità del danno subito dal lavoratore, mentre la questione relativa alla sussistenza della responsabilità risarcitoria deve ritenersi regolata dalle norme del codice civile in tema di risarcimento del danno conseguente ad inadempimento delle obbligazioni, non introducendo l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori elementi distintivi rispetto all'ordinario regime civilistico. Ne consegue l'applicabilità dell'art. 1218 cod. civ., secondo cui il debitore è esonerato dal risarcimento del danno solo ove provi che l'inadempimento sia derivato da impossibilità della prestazione a lui non imputabile (Cass. n. 10260 del 2002; Cass. n. 17780 del 2005; Cass. n. 9464 del 1998).

Nella fattispecie esaminata dalla sentenza n. 10260 del 2002, il dipendente era stato licenziato per inidoneità fisica allo svolgimento dell'attività lavorativa e il giudice di secondo grado, con decisione confermata dalla S.C., rilevata, in base agli accertamenti espletati, la non sussistenza di tale incapacità, pur dichiarando l'illegittimità del licenziamento, aveva limitato, rispetto al giudizio di primo grado, la condanna al risarcimento nella misura minima corrispondente a cinque mensilità della retribuzione osservando che il datore di lavoro era stato determinato al licenziamento da "certificazione medica proveniente da strutture sanitarie pubbliche". Allo stesso modo ha deciso la sentenza n. 11477 del 2015 in un caso in cui la inidoneità alle mansioni della lavoratrice, poi smentita dalla c.t.u. svolta nel processo, era stata originariamente accertata da una struttura pubblica. La sentenza n. 13667 del 2015 ha considerato legittima la riduzione del risarcimento del danno di cui all'art. 18 St. Lav., dando rilievo alla buona fede o all'assenza



di colpa del datore di lavoro al momento del licenziamento, intimato per superamento del comportamento, in fattispecie in cui l'Inail aveva escluso la configurabilità di un infortunio sul lavoro (a cui ricondurre le assenze), accertato solo in sede giudiziale. I precedenti richiamati si riferiscono tutti a ipotesi in cui l'assenza di colpa datoriale, idonea a far venire meno l'obbligo risarcitorio conseguente a recesso illegittimo, è stata ravvisata a fronte di certificazioni provenienti da strutture o enti pubblici. Altre pronunce di questa Corte hanno giudicato legittima la riduzione del risarcimento alla misura minima di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto ex art. 18 St. Lav., per non essere il licenziamento imputabile al datore a titolo di dolo o colpa, ove l'inidoneità al servizio sia stata acclarata in base alla normativa speciale in materia di trasporto pubblico, avente carattere cogente per il datore di lavoro quanto all'organo deputato agli accertamenti ed alla relativa procedura (Cass. n. 822 del 2020; Cass. n. 21620 del 2018; v. anche Cass. n. 9158 del 2022 su accertamenti ex art. 5 St. lav.; v. Corte cost., sentenza n. 420 del 1998). Nelle citate sentenze è ben chiarito che gli accertamenti sanitari contemplati dalla normativa speciale o dall'art. 5 St. Lav. non hanno carattere di definitività e non sono vincolanti per il giudice di merito che, anche in riferimento ai principi costituzionali di tutela processuale, ha il potere-dovere di controllarne l'attendibilità e che può pervenire a diverse conclusioni sulla base della consulenza tecnica d'ufficio disposta nel giudizio (v. anche Cass. n. 16195 del 2011; Cass. n. 3095 del 2008).

3.4. I precedenti richiamati giustificano l'elisione dell'obbligo risarcitorio datoriale, ferme le conseguenze reintegratorie dell'illegittimo licenziamento, con l'assenza di colpa e fondano questo requisito sul fatto che l'inidoneità alle mansioni del



dipendente risulti certificata da enti o strutture pubbliche oppure accertata secondo procedure e organi normativamente imposti.

3.5. Nella vicenda in esame, la Corte d'appello ha escluso la colpa datoriale per essere stato il licenziamento intimato "in ottemperanza ad un obbligo di legge, confidando negli accertamenti effettuati dal medico competente", la cui valutazione di inidoneità non è stata neanche impugnata dal lavoratore, come consentito dall'art. 41, comma 9, d.lgs. n. 81 del 2008 (sentenza, p. 17).

L'affermazione è errata in diritto atteso che il giudizio di inidoneità alla specifica mansione non determina alcun obbligo, per il datore, di recedere dal rapporto di lavoro ma prioritariamente il divieto di continuare ad adibire il dipendente alle mansioni non più compatibili con il suo stato di salute e il correlato obbligo di ricercare posizioni di lavoro adeguate, anche di livello inferiore, adottando, qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, ogni ragionevole accomodamento (v. per tutte Cass. n. 6497 del 2021), Il legittimo esercizio del potere di recesso è, difatti, subordinato all'indisponibilità di mansioni, anche inferiori, adeguate alle condizioni di salute del dipendente e alla impraticabilità di accomodamenti ragionevoli.

Occorre poi considerare il ruolo del medico competente, definito dall'art. 2, lett. h) del d.lgs. n. 81 del 2008, come colui che "in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto". Nello svolgimento dei compiti di sorveglianza sanitaria, disciplinati dagli artt. 38 e ss. del citato decreto



legislativo, il medico competente esprime i giudizi di idoneità o inidoneità, totale o parziale, permanente o temporanea, alla mansione specifica (art. 41, comma 6). Avverso tali giudizi è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione, all'azienda sanitaria locale territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (art. 41, comma 9).

La fattispecie oggetto di causa, in cui l'inidoneità del lavoratore alle mansioni si basa sul giudizio del medico competente, cioè di un collaboratore della parte datoriale, non è equiparabile a quelle esaminate dai precedenti di legittimità richiamati, nei quali la decisione di recesso per sopravvenuta impossibilità della prestazione è stata adottata sulla base di accertamenti sanitari provenienti da enti e strutture pubbliche o svolti da organi e secondo procedure vincolanti per il datore di lavoro.

Nel caso in cui la decisione di recesso sia adottata confidando unicamente sul giudizio del medico competente si applica la responsabilità per fatto degli ausiliari prevista dall'art. 1228 c.c., ai sensi del quale «il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro».

In altre parole, l'art. 18 St. Lav. (e successive modifiche) contiene una mera presunzione *iuris tantum* circa l'entità del danno subito dal lavoratore, che convive con le norme generali del codice civile in tema di risarcimento del danno conseguente ad inadempimento delle obbligazioni, tra cui gli articoli 1218 e 1228 c.c.

Dunque, la colpa datoriale non può ritenersi automaticamente esclusa ove il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni sia basato unicamente sul giudizio espresso dal



medico competente, in assenza di ulteriori elementi, indagini e verifiche, esigibili da parte datoriale, quali accertamenti sanitari e certificazioni provenienti da enti o strutture pubbliche oppure la conferma del predetto giudizio di inidoneità ad opera dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente, che lo stesso datore può adire ai sensi dell'art. 41, comma 9, del d.lgs. 81 del 2008.

La sentenza d'appello non si è attenuta ai principi di diritto enunciati poiché ha considerato il parere di inidoneità del lavoratore alle mansioni di per sé sufficiente a far venire meno la colpa datoriale nella decisione di recesso, senza tener conto del disposto dell'art. 1228 c.c. e traslando sul lavoratore, a cui è stato negato del tutto il risarcimento, le conseguenze dell'errato accertamento eseguito dal medico competente; il tutto, inoltre, senza considerare che la legge n. 92 del 2012, per le ipotesi di licenziamento illegittimo disciplinate dall'art. 18, commi 4 e 7, ha eliminato la misura minima di cinque mensilità di risarcimento.

Le ragioni esposte conducono all'accoglimento del terzo motivo di ricorso e ciò impone di esaminare i motivi del ricorso incidentale condizionato della società.

Ricorso incidentale condizionato della Gruppo G

S.p.A.

4. Con il primo motivo è dedotta la violazione o falsa applicazione dell'art. 2103 c.c., dell'art. 32, comma 3, lett. c), L. n. 183/2010 e art. 6, commi 1 e 2, L. n. 604/1966, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. La società assume che la mancanza di iniziative giudiziarie contro il disposto trasferimento precludesse l'impugnativa del licenziamento.

4.1. Il motivo di ricorso è inammissibile perché inconferente: come pacificamente accertato dai giudici di appello (sentenza,



p. 12), il licenziamento è stato intimato per impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa e non per ragioni disciplinari connesse alla mancata accettazione del trasferimento proposto al lavoratore.

5. Con il secondo motivo la società denuncia la violazione o falsa applicazione dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 18, comma 3, St. Lav., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. per avere la Corte di merito errato nel ritenere che i ratei del trattamento di fine rapporto andassero computati nella retribuzione globale di fatto ai fini della liquidazione della indennità sostitutiva della reintegra riconosciuta al lavoratore.

5.1 Il motivo è fondato.

L'art. 18, comma 4, della legge n. 92 del 2012 rinvia al comma 3 che prevede: "...al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro...".

Il calcolo della indennità sostitutiva della reintegra è ancorato ad un parametro fisso, costituito dall'ultima retribuzione globale di fatto.

La retribuzione globale di fatto spettante al lavoratore al tempo del licenziamento, inclusiva di ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento, con esclusione, quindi, dei soli emolumenti eventuali, occasionali od eccezionali (Cass. n. 15066 del 2015; Cass. n. 27750 del 2020), costituisce parametro anche dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 92 del 2012 ed entra a far parte della base di



computo del trattamento di fine rapporto da liquidare alla cessazione del rapporto.

Detto parametro, proprio perché rileva ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, non può a sua volta includere i ratei di T.F.R., perché ciò realizzerebbe una indebita duplicazione dei medesimi emolumenti.

6. Per le ragioni esposte, si accolgono il terzo motivo del ricorso principale e il secondo motivo del ricorso incidentale, con inammissibilità di tutti gli altri motivi fatti valere in detti ricorsi.

La sentenza impugnata si cassa in relazione ai motivi accolti, con rinvio alla medesima Corte d'appello, che in diversa composizione, nel conformarsi ai principi di diritto enunciati, dovrà limitarsi a quantificare il risarcimento ex art. 18 comma 4 St. lav. spettante ad A M e a detrarre dall'indennità sostitutiva della reintegra i ratei di T.F.R.

A giudice di rinvio si rimette, altresì, la regolazione del spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il terzo motivo del ricorso principale ed il secondo motivo del ricorso incidentale; dichiara inammissibili i primi due motivi del ricorso principale e il primo motivo del ricorso incidentale. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Venezia, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di A M

Così deciso in Roma nella pubblica udienza del 3 dicembre 2025.

La Consigliera est.

Carla Ponterio

Il Presidente

Antonio Manna

