

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ANTONELLA PAGETTA

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO

Dott. GUGLIELMO CINQUE

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO
- Presidente -

- Consigliere -

- Consigliere -

- Consigliere -

- Rel. Consigliere -
- R.G.N. 15234/2025

Cron.

Rep.

Ud. 08/01/2026

CC

E' STATA DISPOSTA

D'UFFICIO LA

SEGUENTE

ANNOTAZIONE: IN

CASO DI

DIFFUSIONE

OMETTERE LE

GENERALITA' E GLI

ALTRI DATI

IDENTIFICATIVI DI:

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 15234-2025 proposto da:

[redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

- *ricorrente* -

*contro*

[redacted] rappresentato e difeso dagli avvocati

2026  
20

[redacted];  
- *controricorrente* -  
avverso la sentenza n. 331/2025 della CORTE D'APPELLO di REGGIO CALABRIA, depositata il 13/05/2025 R.G.N. 323/2024; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 08/01/2026 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO.

| Licenziamento<br>per giustificato<br>motivo<br>oggettivo |
|----------------------------------------------------------|
|----------------------------------------------------------|



**FATTI DI CAUSA**

1. Con ordinanza depositata del 4.7.2023 il Tribunale di Palmi, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, introdotto dall'attore [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] s.p.a., aveva rigettato l'impugnativa del licenziamento al [REDACTED] irrogato da detta società per giustificato motivo oggettivo.

2. Con sentenza n. 731/2024 il medesimo Tribunale aveva rigettato l'opposizione del [REDACTED] alla suddetta ordinanza.

3. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'appello di Reggio Calabria accoglieva il reclamo proposto dal lavoratore contro la sentenza di primo grado e, per l'effetto, annullava detto licenziamento; condannava la società reclamata alla reintegrazione del [REDACTED] nel posto precedentemente occupato e a corrispondergli l'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra (nel limite di dodici mensilità) e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione maggiorati degli interessi nella misura legale.

4. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale premetteva che nel ricorso introduttivo della fase sommaria del procedimento il lavoratore aveva, tra l'altro, esposto: - che in data 19.1.2022 la società gli aveva comunicato l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, rappresentando di avere difficoltà organizzative nella gestione del lavoro dei turni notturni (con particolare riferimento al primo turno), in relazione all'elevato numero di lavoratori ai quali, in conseguenza di prescrizioni mediche di inidoneità parziale, era



precluso lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno, nonché a causa dell'elevato assenteismo che caratterizzava tale tipologia di turno; - che la società, in seguito al riscontro di un notevole numero di assenze del ricorrente nei giorni in cui era pianificato al primo turno, aveva rilevato sia una notevole difficoltà organizzativa in termini di maggiori costi connessi alle indennità riconosciute ai sostituti per la variazione del turno, sia uno scarso rendimento della prestazione resa dal lavoratore; - che, prima che fosse sottoscritto il verbale di mancato accordo della procedura svoltasi innanzi alla I.T.L., gli veniva irrogato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per le motivazioni richiamate in precedenza; - che, sempre secondo il lavoratore, il licenziamento era illegittimo sia per mancato superamento del periodo di comportamento, sia perché irrogato prima del completamento della procedura e della sottoscrizione dell'accordo innanzi alla I.T.L.

5. La Corte, inoltre, riferiva: a) quanto considerato e deciso dai giudici della doppia fase del primo grado; b) i motivi di reclamo del lavoratore.

6. Tanto premesso, la Corte d'appello, nel giudicare fondato il reclamo del lavoratore, riteneva: I) pacifico che il lavoratore fosse stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'inutilità, per la datrice di lavoro, dell'attività lavorativa dello stesso resa in maniera saltuaria a fronte delle ripetute assenze per malattia; II) che non erano stati contestati l'esistenza della malattia, né la sua giustificazione, né profili disciplinari dovuti a inadempimento, ma i risvolti negativi, a fronte di ripetute assenze, sull'utilità della prestazione resa dal ricorrente; III) che la MCT in sintesi aveva posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo – dovuto a malattia – che



aveva comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per l'organizzazione dei turni di lavoro e per l'aggravio dei relativi costi; IV) che, secondo il Tribunale, il licenziamento sarebbe stato legittimo perché non comminato per il superamento del comports - ipotesi non realizzatasi e non contestata - ma giustificato dal dato oggettivo dell'incidenza negativa che la misura, la tempistica e la concreta modalità di fruizione dei congedi avevano determinato nell'organizzazione del datore di lavoro e, di conseguenza, nell'utilità stessa della prestazione lavorativa; V) che si sarebbe trattato, sempre secondo la ricostruzione seguita in primo grado, di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per eccessiva morbilità, avendo il datore di lavoro dimostrato l'impossibilità di utilizzare la prestazione lavorativa frazionata e il rilevante pregiudizio arrecato dalle assenze, circostanze del tutto estranee alla previsione di cui all'art. 2110 c.c.; VI) nel considerare non condivisibile tale assunto, di richiamare Cass., sez. lav., sent. 27.4.2023, n. 11174, resa in un caso giudicato sovrapponibile a quello in esame, relativo a licenziamento irrogato per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 l. 604/1994, per la non proficuità della prestazione lavorativa resa dal dipendente in considerazione delle modalità e del rilevante numero di assenze realizzate per complessive 808 giornate lavorative (non superando però il periodo di comports previsto dalla normativa); VII) che, in base ad altri richiamati precedenti di legittimità, la malattia del lavoratore - certificata e non oggetto di alcuna contestazione, come nel caso in esame - non poteva costituire una condotta imputabile al lavoratore, non essendo possibile individuare nella stessa alcun elemento di volontarietà, che potesse configurare una violazione del dovere di collaborazione, e pertanto non si poteva configurare un



licenziamento per scarso rendimento che, comunque, costituisce grave inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore suscettibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo; VIII) che l'assenza per malattia neppure poteva essere qualificata causa oggettiva di risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta della prestazione; IX) che, in conclusione, nel caso in esame non poteva essere intimato il licenziamento prima della scadenza del periodo di comportamento, restando irrilevanti le prove articolate dalla società al fine di provare i disagi subiti a causa delle assenze, in quanto conseguenze fisiologiche della malattia, che la legge impone al datore di lavoro di tollerare nella misura fissata nel periodo di comportamento; X) che non avevano, dunque, alcun rilievo neanche le considerazioni del giudicante di primo grado in merito alle percentuali di assenze durante il turno notturno, dato che la datrice di lavoro non aveva mai ventilato l'abuso del trattamento di malattia da parte del [REDACTED]

7. Avverso tale decisione la [REDACTED] s.p.a ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad unico motivo

8. Resiste l'intimato con controricorso.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con unico motivo la ricorrente denuncia "ex art. 360, comma 1, n. 3, cod. proc. civ.: violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto per aver ritenuto nullo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per lo scarso rendimento della prestazione resa dal Lavoratore, ritenendo che l'art. 2110 cod.



civ. impedisca qualsiasi forma di recesso prima del superamento del periodo di comporta in caso di assenze per malattia”.

2. Il ricorso è infondato con rilevanti profili d'inammissibilità.

3. La ricorrente, prendendo in considerazione solo taluni passaggi motivazionali dell'impugnata sentenza (alle facciate 9 e 11: cfr. pagg. 5-6 del ricorso per cassazione), non ne coglie assolutamente la *ratio decidendi* in fatto e in diritto.

4. In particolare, richiamato il disposto dell'art. 3 l. n. 604/1966, dove si riferisce al licenziamento per giustificato motivo con preavviso determinato "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", deduce la ricorrente che: <Nel caso di specie, il licenziamento è stato intimato proprio in virtù del fatto che "l'oltremodo elevato numero di assenze quando (il sig. ████████ era pianificato in primo turno ha comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per MCT, tanto sul piano organizzativo, quanto dal punto di vista di aggravio di costi">.

Assume, quindi, che: "Come riconosciuto in Sentenza, la Società ha fornito prova di entrambe le circostanze".

4.1. Quest'ultima affermazione, tuttavia, è errata: i giudici di secondo grado, invero, non hanno assolutamente concluso che la datrice di lavoro avesse fornito la prova di tali circostanze, vale a dire, dell' "insorgere di rilevanti difficoltà per MCT, tanto sul piano organizzativo, quanto dal punto di vista di aggravio di costi".

4.2. Invero, il ragionamento decisorio della Corte si è snodato in ben diversa chiave e, come già accennato nella



narrativa che precede, sul piano fattuale e probatorio, la Corte, in parte conclusiva della propria motivazione, aveva piuttosto giudicato "irrilevanti le prove articolate dalla società al fine di provare i disagi subiti a causa delle assenze, in quanto conseguenze fisiologiche della malattia, che la legge impone al datore di lavoro di tollerare nella misura fissata nel periodo di comporto.", spiegando che: "E' inevitabile, infatti, che la malattia abbia conseguenze negative, ipoteticamente anche gravi, sulla produttività della prestazione", e aggiungendo che: <Non hanno, dunque, alcun rilievo neanche le considerazioni del giudicante in merito alle percentuali di assenze durante il turno notturno, dato che controparte non ha mai ventilato l'abuso del trattamento di malattia da parte del [REDACTED] ma anzi ha esplicitamente chiarito che *"la Società non ha addebitato al Ricorrente alcuna colpa in ordine alla malattia, non ritenendo di addebitare alcun abuso dell'istituto"* e che oggetto del giudizio *"non è un'ipotesi di condotta colposa e/o dolosa del lavoratore"*>.

4.3. Inammissibilmente, perciò, la ricorrente nello svolgimento dell'unico motivo di ricorso propone una propria ricostruzione fattuale che non trova il benché minimo riscontro nell'impugnata sentenza (cfr. pagg. 6-7 e 11-13 del ricorso).

5. Vanamente, poi, la ricorrente, nella rubrica del motivo in esame (ma anche a mezzo del richiamo a Trib. Milano, decr. 19.1.2015: cfr. pagg. 8-11 del ricorso), evoca la nozione del "licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento".

5.1. Nota in proposito il Collegio che nel pur breve passo, trascritto tra virgolette (a pag. 6 del ricorso), circa "l'oltremodo elevato numero di assenze" del lavoratore, e che la ricorrente



richiama quale espressivo del giustificato motivo del licenziamento che aveva intimato, non si fa il benché minimo cenno a uno "scarso rendimento" del dipendente.

A rigore, peraltro, la ricorrente neanche ha in ricorso specificato donde abbia tratto il passo trascritto in questione.

Osserva, comunque, il Collegio che dalla produzione della ricorrente si desume che trattasi di estrapolazione di un punto (alla terza facciata) della ben più estesa nota della società in data 19.1.2022, contenente la "Comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 7 Legge 604/66 – così come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 91- del dipendente sig. [REDACTED] e che il medesimo passo era riprodotto anche nella nota datoriale del 29.3.2022, avente ad oggetto: "Licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Ebbene, nella prima di tali note (la seconda è di contenuto pressoché riproduttivo della precedente), la società, dopo talune premesse, evidenziava che: "... il sig. [REDACTED] nel predetto arco temporale è stato pianificato in primo turno 149 volte, svolgendo la sua prestazione lavorativa in sole 32 occasioni. Più nel dettaglio, il Dipendente – quando era addetto in primo turno integralmente notturno – è risultato assente per malattia in 88 occasioni, pari percentualmente (neutralizzate le assenze per ferie) al 65,67% dei turni notturni programmati.

La predetta percentuale di assenze risulta manifestamente anomala, se si considera la sproporzione tra le assenze verificatesi quando era adibito a lavoro notturno e quelle relative a giornate in cui era pianificato un suo lavoro diurno. Infatti – nel medesimo periodo – le assenze per malattia in concomitanza





del secondo turno e del terzo turno diurno sono state rispettivamente 47 (su 147 turni) e 58 (su 162 turni), pari ad una percentuale rispettivamente del 34,06% e del 39,19% dei turni programmati". Ma anche dopo il breve passo che unicamente richiama la ricorrente la stessa società tornava ad evidenziare "le reiterate assenze per malattia registrate dal Dipendente ..."; assenze per malattia che erano anche in dettaglio specificate nell'allegato A alla prima nota (come nella seconda).

6. D'altronde, la ricorrente non censura direttamente la lettura che la Corte ha subito dato circa l'effettiva causale all'origine del licenziamento.

Come già premesso in narrativa, infatti, la Corte d'appello ha ritenuto essere "pacifico che il lavoratore sia stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'inutilità, per la datrice di lavoro, dell'attività lavorativa dello stesso resa in maniera saltuaria a fronte delle ripetute assenze per malattia".

Ha, altresì, notato che: "Non è stata contestata l'esistenza della malattia, né la sua giustificazione, né profili disciplinari dovuti a inadempimento, ma i risvolti negativi, a fronte di ripetute assenze, sull'utilità della prestazione resa dal ricorrente.

La MCT in sintesi ha posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo – dovuto a malattia – che ha comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per l'organizzazione dei turni di lavoro e per l'aggravio dei relativi costi".

7. E queste essenziali considerazioni, incensurate in questa sede da parte della ricorrente, costituiscono l'accertamento



fattuale alla base dell'inquadramento giuridico del caso fornito dalla Corte d'appello, che pure la ricorrente mostra di non considerare.

7.1. In modo pertinente, infatti, la Corte territoriale ha richiamato Cass., sez. lav., sent. 27.4.2023, n. 11174/2023, resa effettivamente in caso sovrapponibile a quello in esame.

Tale ancor recente decisione di questa Corte, in particolare, ha confermato un già costante indirizzo di legittimità per il quale, quando vi sia un collegamento tra il licenziamento e le assenze per malattia del lavoratore le regole dettate dall'art. 2110 c.c. prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina del licenziamento e si sostanziano nella regola consistente nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cd. comportamento) predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice. Nell'ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro, a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce, e del lavoratore, a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, solo quel superamento è condizione di legittimità del recesso. Lo scarso rendimento e l'eventuale disservizio aziendale, determinato dalle assenze per malattia del lavoratore, infatti, non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comportamento, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

E la medesima sentenza di questa Corte (alla quale si rimanda per il rinvio ai precedenti in senso conforme) aveva, altresì, "ribadito che il licenziamento per scarso rendimento è



riconducibile ad una ipotesi di recesso per giustificato motivo soggettivo che, per essere legittimo, deve connotarsi di una condotta imputabile al lavoratore la quale, complessivamente valutata e sulla base delle allegazioni e delle prove offerte, evidenzia una violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente e determini una rilevante sproporzione tra gli obiettivi fissati e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione con conseguente grave inadempimento del lavoratore dei compiti a lui affidati”.

7.2. I passi alla facciata 9 dell’impugnata sentenza, che la ricorrente ora censura, appunto sono stati tratti sempre dalla motivazione di Cass. n. 11174/2023 cit.

8. In definitiva, condivisibilmente i giudici di secondo grado hanno sottolineato che il licenziamento per scarso rendimento del lavoratore possa essere un licenziamento per giustificato motivo soggettivo (e non oggettivo), ove risulti (addebitato e poi) provato un grave inadempimento degli obblighi contrattuali a suo carico, richiamando anche Cass. n. 9453/2023.

8.1. Pure quest’ultima decisione, difatti, ha confermato che, “nel licenziamento per scarso rendimento del lavoratore, rientrando nel tipo del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro – cui spetta l’onere della prova – non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l’oggettiva sua esigibilità, ma deve anche provare che la causa di esso derivi da colpevole negligente inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore nell’espletamento della sua normale prestazione



(così, nei termini più chiari, Cass. civ., sez. lav., 17.9.2009, n. 20050)". Ed ha precisato, circa lo specifico profilo dell'accertamento della gravità dell'inadempimento, che, "il licenziamento per cosiddetto scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento di cui agli artt. 1453 e segg. cod. civ. sicché, fermo restando che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento da essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un apprezzabile periodo di tempo (così Cass. civ., sez. lav., 9.7.2015, n. 14310). Pertanto è stato ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente – ed a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (in tal senso Cass. civ., sez. lav., 4.9.2014, n. 18678).



9. Pertanto, correttamente la Corte territoriale aveva messo in luce che al lavoratore non era stato contestato alcunché di rilievo disciplinare nella suddetta chiave, come riconosciuto in giudizio dalla stessa datrice di lavoro.

Per quanto detto, la società non aveva ascritto al lavoratore uno "scarso rendimento" nel senso proprio dianzi precisato, e neanche in relazione a giorni e periodi nei quali la prestazione era stata da lui resa.

Piuttosto, come efficacemente sintetizzato dalla Corte di merito, aveva posto a fondamento del licenziamento il dato oggettivo dell'assenteismo – dovuto a malattia – che, sempre secondo la datrice di lavoro, aveva comportato l'insorgere di rilevanti difficoltà per l'organizzazione dei turni di lavoro e per l'aggravio dei relativi costi.

Tuttavia, il licenziamento così intimato, in base ai su riportati principi di diritto cui si è senz'altro conformata la sentenza impugnata, in mancanza di superamento del periodo di comporto ex art. 2110, comma secondo, c.c., era *contra legem*.

10. La ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore dei difensori del controricorrente, dichiaratisi anticipatari, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

11. Siccome considerati in motivazione dati relativi alla salute del controricorrente, va adottata la statuizione specificata in dispositivo.



**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge, e distrae in favore dei difensori del controricorrente.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omessi le generalità e gli altri elementi identificativi del controricorrente [REDACTED] a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale dell'8.1.2026.

La Presidente

Antonella Pagetta



