

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 2 marzo 2026 n. 4623

REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliera

Dott. PONTERIO Carla - Rel. Consigliera

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 26474-2024 proposto da:

██████████ rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████

- **ricorrente** -

contro

██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato

██████████

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 233/2024 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 05/06/2024 R.G.N. 33/2024;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 03/12/2025 dal Consigliere Dott. CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato ██████████

udito l'avvocato ██████████ per delega avvocato ██████████

Fatti di causa

1. La Corte d'Appello di Torino, in parziale accoglimento del reclamo proposto dalla ██████ ha quantificato nella minore somma, corrispondente a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, il risarcimento spettante alla lavoratrice ██████ confermando nel resto la sentenza di primo grado che, al pari dell'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato nullo, perché discriminatorio, il licenziamento intimato il 7.10.2022, unitamente al provvedimento di esclusione della suddetta lavoratrice dalla compagine sociale.

La Corte territoriale, premesso che l'applicazione, nei confronti di persona disabile, dei termini di comperto breve costituisce condotta idonea ad integrare una discriminazione indiretta e premesso, ancora, che la lavoratrice aveva sottaciuto, nel caso in esame, la propria condizione di disabilità, ha tuttavia ritenuto che il datore di lavoro disponesse di una serie di elementi tali da rendere conoscibile, in base ad un comportamento improntato a buona fede, la condizione di disabilità della dipendente. In particolare, la società era a conoscenza del fatto che ██████ era stata dichiarata dal medico competente inidonea al lavoro notturno in via continuativa dal 29.3.2019; che ella era stata ricoverata presso un casa di cura per malattie nervose da aprile al 23 maggio 2022 ed era stata poi giudicata, sempre dal medico competente, inidonea alle mansioni fino al 30.9.2022. Ad avviso dei giudici d'appello, questi dati, noti alla società, rappresentavano un campanello d'allarme che avrebbe dovuto indurla ad approfondire le ragioni delle assenze e ad informare la dipendente dei diritti riconosciuti dalla normativa antidiscriminatoria.

Così confermata la statuizione di nullità del licenziamento e della delibera di esclusione dalla società, la Corte di merito ha, tuttavia, ritenuto che il silenzio della lavoratrice sulle proprie condizioni di salute mitigasse la colpa datoriale e, perciò, incidesse sul risarcimento del danno, giustificandone la quantificazione nella misura minima di cinque mensilità (p. 7; nel dispositivo sono indicate 20 mensilità comprensive dell'indennità sostitutiva della reintegra).

3. Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione ██████, con due motivi. La società cooperativa ha resistito con controricorso. Il Pubblico Ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 18, commi 1 e 2, della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, per avere la sentenza d'appello, malgrado la conferma della nullità del licenziamento perché discriminatorio, ridotto il risarcimento alla misura minima di cinque mensilità. La ricorrente evidenzia che la nullità impedisce all'atto di recesso di produrre qualsiasi effetto, con conseguente necessario ripristino della situazione quo ante il che comporta, oltre alla reintegra, la condanna del datore al pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni perse, finendo ogni diversa opzione per privare di contenuto la disposizione normativa; sottolinea che la scelta legislativa di sanzionare con la nullità alcune fattispecie di licenziamento ne impedisce graduazioni di gravità

ed è, quindi, incompatibile con l'introduzione, ad esempio, di un tetto massimo per l'indennità risarcitoria (come - invece - previsto per i casi di annullamento), e con l'esercizio d'un potere discrezionale nel graduare in concreto la sanzione. La ricorrente censura l'errato riferimento alla misura minima di cinque mensilità, che costituisce una sorta di penale dovuta al lavoratore in ogni caso, cioè anche quando l'intervallo tra il licenziamento e la reintegra sia inferiore ai cinque mesi o quando l'aliunde perceptum renda il periodo non lavorato inferiore alle suddette cinque mensilità.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione degli artt. 1218, 1227 e 1375 c.c. nonché l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.; la ricorrente argomenta come la stessa Corte d'Appello abbia riconosciuto l'imputabilità dell'inadempimento al datore di lavoro poiché era nella condizione di conoscere, usando diligenza e buona fede, i problemi di salute della dipendente, di effettuare le necessarie verifiche e di assumere le dovute informazioni, anche con l'ausilio del medico competente, prima di procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto e sostiene che la riduzione del risarcimento ha finito per addossare alla lavoratrice le conseguenze della colpevole inerzia datoriale.

3. Ragioni di ordine logico impongono di esaminare con priorità il secondo motivo di ricorso.

3.1. Occorre premettere che sono pacifiche in causa la condizione di disabilità della lavoratrice (su cui v. Cass. n. 29289 del 2019; Cass. n. 6497 del 2021) e la nullità del licenziamento perché discriminatorio; si tenga poi presente che il ricorso non attiene all'applicazione della tutela del comma 1 dell'art. 18 cit. e che correttamente i giudici di appello hanno ravvisato una discriminazione indiretta nell'applicazione al lavoratore disabile dell'ordinario periodo di comporto, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio (così Cass. n. 9095 del 2023; v. anche Cass. n. 24052 del 2024).

È altresì pacifica la conoscibilità della condizione di disabilità dell'odierna ricorrente atteso che, secondo quanto accertato dalla Corte d'Appello, la società conosceva alcune circostanze che "valutate complessivamente certamente rappresentavano un campanello d'allarme sulle condizioni di salute della dipendente" (sentenza, p. 7), circostanze che avrebbero dovuto sollecitare, in un'ottica di diligenza e buona fede, approfondimenti e interlocuzioni con la dipendente. Anche sul punto, la sentenza d'appello, nel dichiarare la nullità del licenziamento perché discriminatorio, si è attenuta ai principi di diritto enunciati in sede di legittimità secondo cui, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore (o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza) fa sorgere l'onere datoriale - al quale il lavoratore non può opporre comportamenti ostruzionistici - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse ad uno stato di disabilità, al fine di adottare i possibili accomodamenti ragionevoli imposti dall'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216 del 2003, previa interlocuzione con l'interessato che costituisce

una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento de quo (così Cass. n. 14316 del 2024).

3.2. Dopo aver confermato la nullità del licenziamento perché discriminatorio, la Corte di merito ne ha stabilito le conseguenze risarcitorie e, a tal fine, ha valorizzato il silenzio serbato della lavoratrice sulla propria condizione di disabilità considerandolo fattore idoneo a sminuire la colpa datoriale e a comprimere l'indennità risarcitoria nella misura minima di cinque mensilità, che l'art. 18, comma 2, L. n. 300 del 1970, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, continua a definire non eliminabile. Per la precisione, la sentenza impugnata ha tracciato una graduazione della colpa datoriale distinguendo la condizione di conoscenza della disabilità della dipendente da quella di mera sua conoscibilità ed ha ritenuto che la minore intensità della colpa connessa a detta mera conoscibilità potesse giustificare una riduzione dell'indennità risarcitoria.

3.3. Questa Corte ha definito i contenuti e i confini della responsabilità risarcitoria datoriale conseguente all'invalidità del licenziamento a norma dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 (nel testo anteriore alle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012) e, con indirizzo costante, ha statuito che questa forma di responsabilità 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 sorta di responsabilità oggettiva. L'irrilevanza degli elementi soggettivi deriva dalla rigidità della formulazione normativa, limitatamente alla misura minima delle cinque mensilità, assimilabile ad una penale, avente radice nel rischio di impresa, che può assumere la funzione di un assegno assistenziale (in senso lato) nel caso in cui al datore di lavoro non possano essere rimproverati atteggiamenti colposi o dolosi; la disposizione in esame, invece, commisurando l'indennità risarcitoria alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento, contiene una presunzione legale iuris tantum circa l'entità del danno patito dal lavoratore, mentre la questione relativa alla responsabilità risarcitoria deve ritenersi regolata dalle norme del codice civile in tema di danno conseguente a inadempimento delle obbligazioni, non introducendo l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori elementi distintivi. Ne consegue l'applicabilità dell'art. 1218 cod. civ., secondo cui il debitore non è tenuto al risarcimento del danno ove provi che l'inadempimento sia derivato da causa a lui non imputabile (Cass. n. 10260 del 2002; Cass. n. 17780 del 2005; Cass. n. 9464 del 1998).

Ora, nella responsabilità contrattuale, a differenza di quanto accade in quella aquiliana, la colpa non è elemento costitutivo della fattispecie poiché non integra un criterio di accertamento dell'inadempimento che, in quanto fenomeno oggettivo di mancata attuazione della regola contrattuale, resta estraneo al profilo soggettivo della colpa o del dolo, ma è criterio di imputabilità della causa che ha impedito l'adempimento, sicché essa, rilevando non in sede di istituzione della responsabilità, ma sul versante dell'esonero da essa, costituisce tema di prova del debitore che opponga il fatto estintivo dell'obbligazione diverso dall'adempimento (Cass. n. 38089 del 2021).

In coerenza con tale premessa e con riferimento alle conseguenze risarcitorie del licenziamento illegittimo, questa Corte ha precisato che la sussistenza di una causa non imputabile, escludente la responsabilità per inadempimento ai sensi dell'art. 1218 c.c., ricorre quando l'inadempimento sia stato

determinato da un impedimento oggettivo tale da non consentire al debitore di adempiere, pur avendo egli fatto quanto dovuto per eseguire l'obbligazione attraverso un comportamento positivo ispirato alla diligenza del buon padre di famiglia. Al contrario, la causa non imputabile che esclude la responsabilità del debitore non può essere ravvisata nell'erronea convinzione del debitore di non dovere adempiere, non essendo sufficiente la buona fede circa la propria condotta, ove questa non coincida con l'esaurimento di tutte le possibilità di adempiere secondo la normale diligenza (Cass. n. 7729 del 2004; Cass. n. 9464 del 1998; Cass. n. 2511 del 1979).

Ai fini dell'applicabilità dell'art. 1218 c.c. in ipotesi di invalidità del licenziamento non è necessario che il datore di lavoro fornisca la prova della propria mancanza di colpa: va ribadito che l'accertamento della colpa del datore di lavoro, sia pure in misura minima, è già da solo sufficiente ad escluderne qualsiasi incidenza sul risarcimento del danno patito dal lavoratore per il licenziamento illegittimo (così Cass. n. 11401 del 2005; Cass. n. 21538 del 2005).

3.4. La Corte d'Appello, che pure ha richiamato alcuni dei precedenti di legittimità in materia, non ne ha però correttamente applicato i principi di diritto, in quanto ha considerato elemento idoneo a ridurre l'indennizzo il "silenzio della dipendente sulle sue reali condizioni di salute", in assenza - in realtà - di un obbligo o anche solo di un onere della lavoratrice, al di fuori di una doverosa interlocuzione su iniziativa datoriale (Cass. n. 14316 del 2024 cit.), di trasmettere informazioni (dati sensibili) sul proprio stato di salute.

Dunque, la sentenza impugnata, dopo avere qualificato come colposo l'inadempimento datoriale, a maggior ragione non avrebbe dovuto addossarne le conseguenze alla lavoratrice per ciò solo liquidando l'indennizzo nella misura minima.

4. Le ragioni esposte conducono all'accoglimento del secondo motivo di ricorso, con assorbimento del primo motivo. La sentenza impugnata deve essere, quindi, cassata in relazione al motivo accolto con rinvio alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione, affinché - alla luce dei principi di diritto sopra esposti - si limiti a quantificare l'ammontare dell'indennità risarcitoria dovuta all'odierna ricorrente in misura superiore al minimo delle cinque mensilità.

Allo stesso giudice di rinvio si rimette anche la regolazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso, dichiara assorbito il primo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Torino, 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 Sb.Pa.

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

Depositato in Cancelleria il 2 marzo 2026.