

È ritorsivo il licenziamento di un lavoratore che si sia legittimamente rifiutato di eseguire ordini fisicamente impraticabili

di L. Pelliccia - 26 aprile 2025

Breve premessa

Sul licenziamento c.d. ritorsivo, i suoi sottesi profili, le caratteristiche e quant'altro lo identifichi come tale, su questa Rivista già sono stati pubblicati specifici interventi (v., tra i tanti, L. Pelliccia, *“Licenziamento ritorsivo. La giurisprudenza di merito si adegua ai canoni ermeneutici sanciti dalla Cassazione in ordine alla presenza dei necessari comportamenti datoriali non conformi alle regole comuni”*, in www.rivistalabor.it, 16 Settembre 2022; L. Pelliccia, *“Il Tribunale di Bari conferma, in tema di licenziamento discriminatorio/ritorsivo, la necessità della sussistenza dei noti elementi”*, in www.rivistalabor.it, 23 marzo 2024; S. Galleano, *“Un ennesimo caso di licenziamento ritorsivo annullato dal giudice, con reintegra e risarcimento pieno del danno”*, in www.rivistalabor.it, 23 maggio 2024; M. Aiello, *“La Suprema Corte conferma l'«efficacia determinativa esclusiva» dell'intento ritorsivo datoriale a tutela del lavoratore licenziato per motivo illecito”*, in www.rivistalabor.it, 8 aprile 2024; M. Aiello, *“Licenziamento ritorsivo: ampia tutela del lavoratore tra nullità del licenziamento e reintegra nel posto di lavoro”*, in www.rivistalabor.it, 6 febbraio 2024; E. Bavasso, *“Licenziamento ritorsivo e discriminatorio”*, 20 agosto 2023; M. Aiello, *“Il rifiuto del lavoratore di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time tra licenziamento per giustificato motivo oggettivo e licenziamento con intento ritorsivo del datore”*, in www.rivistalabor.it, 2 luglio 2023; V. A. Poso, *“In fatto e in diritto. Tutto quello che c'è da sapere sul licenziamento (ingiustificato e) ritorsivo, in una sentenza-trattato, con dovizia (anche troppa) di particolari e citazioni, del Tribunale di Trento”*, in www.rivistalabor.it, 23 marzo 2023).

Con una recente ordinanza, la n. 6966 del 16 marzo 2025, la sezione lavoro della Corte di cassazione è nuovamente tornata sul tema, confermando la decisione di *seconde cure* favorevole al lavoratore.

I fatti

La Corte d'appello di Bologna aveva dichiarato la nullità del licenziamento intimato a una guardia particolare giurata, condannando la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità commisurata all'ultima retribuzione mensile per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione.

Il collegio di merito aveva in particolar modo evidenziato, tra le altre, che: **a)** il recesso era stato adottato a seguito di procedimento disciplinare per rifiuto reiterato di prestazione dell'attività di lavoro concretante insubordinazione e abbandono del posto di lavoro; **b)** era stata dimostrata dal lavoratore la natura ritorsiva del licenziamento, in base all'istruttoria svolta, in quanto al dipendente era stato assegnato un mezzo non utile per lo svolgimento del servizio stradale di controllo notturno assegnatogli, ossia un'autovettura nella quale, per la sua corporatura e alta statura, non entrava fisicamente e che era anche priva di sedile regolabile; **c)** stante l'incongruità della dotazione del mezzo, questa era da ritenersi effettuata per porre in difficoltà il lavoratore; **d)** la ritorsività della condotta della società era anche ricava-

bile dall'elevazione di tre diverse contestazioni disciplinari pressoché contestuali, due delle quali abbandonate la terza insussistente in fatto.

Da qui il conseguente ricorso per cassazione, affidato a cinque motivi (due dei quali in buona misura solamente processualistici), ritenuti tutti infondati.

Il decisum

Ad avviso dell'ordinanza in commento, il cardine della legittimità dell'eccezione *inadimplenti non est adimplendum* (prevista dall'art. 1460 cod. civ.), alla stregua della quale la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico, è la valutazione, avuto riguardo alle circostanze concrete, che il rifiuto non risulti contrario alla buona fede e sia accompagnato da una seria ed effettiva disponibilità a prestare servizio, valutazione rimessa al giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità se espressa con motivazione adeguata ed immune da vizi logico-giuridici (v. Cass. n. 11927/2013, n. 20123/2017, n. 11408/2018, n. 20745/2018, n. 434/2019, n. 21391/2019, n. 30654/2023).

Più in dettaglio, in tema di licenziamento disciplinare, detta eccezione (opponibile quando sussista un rapporto di corrispettività e contemporaneità tra le prestazioni relative alle obbligazioni reciproche delle parti e la non contrarietà a buona fede dell'inadempimento da parte di colui che la formuli, al pari di ogni altra eccezione) non richiede l'adozione di forme speciali o formule sacramentali, essendo sufficiente che la volontà della parte sia desumibile, in modo non equivoco, dall'insieme delle sue difese, secondo un'interpretazione del giudice di merito che, se ancorata a correnti canoni di ermeneutica processuale, non è censurabile in sede di legittimità (v. Cass. n. 24899/2005, n. 20870/2009, n. 18277/2016)

Del resto, con riguardo ai rapporti sinallagmatici o di scambio, la giurisprudenza di legittimità ha nel tempo chiarito che il principio di corrispettività legittima il rifiuto, a norma dell'art. 1460 cod. civ., da parte del lavoratore di rendere la propria prestazione nei limiti di una proporzione all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e della conformità al canone di buona fede (v. Cass. n. 836/2018; Cass. n. 3959/2016, n. 29054/2017, n. 434/2019).

Laddove venga proposta dalla parte l'eccezione *inadimplenti non est adimplendum* (alla quale è riconducibile il rifiuto del lavoratore di rendere la prestazione fondata sulla allegazione dell'inadempimento, anche parziale, del datore di lavoro) il giudice del merito deve procedere a una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti, avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse.

A bene vedere, infatti, con il richiamo alla non contrarietà alla buona fede, il secondo comma dell'art. 1460 cod. civ. intende fondamentalmente esprimere il principio per cui ci deve essere equivalenza tra l'inadempimento altrui e il rifiuto a rendere la propria prestazione, il quale deve essere successivo e causalmente giustificato dall'inadempimento della controparte.

Il parametro della non contrarietà alla buona fede del rifiuto a adempiere va quindi riscontrato in termini oggettivi e la verifica della non contrarietà dell'inottemperanza del lavoratore

all'ordine datoriale al canone di buona fede in senso oggettivo deve essere condotta sulla base delle concrete circostanze che connotano la specifica fattispecie.

L'ordinanza in commento ricorda che, in generale, in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, la valutazione della gravità e proporzionalità della condotta rientra nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice di merito, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, con la quale viene riempita di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 cod. civ.

Ricorda inoltre che l'accertamento della concreta ricorrenza o meno, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi integranti il parametro normativo costituisce un giudizio di fatto, demandato al giudice di merito non può essere censurata in sede di legittimità se non nei limiti di una valutazione di ragionevolezza del giudizio di sussunzione del fatto concreto, siccome accertato, nella norma generale, ed in virtù di una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (v. Cass. n. 13534/2019; Cass. n. 985/2017, n. 88/2023; Cass. n. 14063/2019, n. 16784/2020, n. 17321/2020, n. 7029/2023, n. 23287/2023, n. 26043/2023, n. 30663/2023, n. 107/2024, n. 5596/2024, n. 12787/2024, n. 21123/2024, n. 24523/2024).

Relativamente ai profili più strettamente legati alla riconosciuta (in *seconde cure*) ritorsività, l'ordinanza in commento ritiene che la sentenza impugnata risulti conforme ai principi di legittimità in materia di licenziamento ritorsivo e di onere della prova in materia, secondo i quali è ravvisabile il motivo ritorsivo, quale fattore unico e determinante del recesso, se la ragione addotta a suo fondamento risulta meramente formale, apparente o, comunque, pretestuosa.

Il giudice di merito può infatti valorizzare, a tal fine, tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, come avvenuto nel caso di specie, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (v. Cass. n. 2725/2017, n. 26035/2018, n. 23583/2019, n. 17266/2024).

Due i profili che emergono dalla decisione appena commentata: - con riguardo alla reazione del lavoratore di fronte all'assurdità della pretesa aziendale, trattandosi di rapporti di natura sinallagmatica, opera il principio di corrispettività legittima il rifiuto del lavoratore (*ex art. 1460 cod. civ.*), di rendere la prestazione, purché ciò risulti proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme al canone di buona fede; - relativamente all'accertamento del carattere ritorsivo del licenziamento, è possibile anche un accertamento presuntivo, possibilmente fondato sugli stessi elementi che hanno condotto all'accertamento dell'ingiustificatezza del recesso e su altre circostanze significative affidate alla prudente valutazione dei giudici di merito.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 16 marzo 2025, n. 6966](#)