

Licenziamento ritorsivo e rifiuto della prestazione in ambiente nocivo

di P. Dui - 2 aprile 2026

1. I fatti di causa e la decisione di merito

Con l'ordinanza n. 3145 del 12 febbraio 2026 la Corte di cassazione affronta una fattispecie paradigmatica in materia di licenziamento ritorsivo, nella quale si intrecciano il rifiuto del lavoratore di rendere la prestazione in condizioni ambientali ritenute nocive, la reazione espulsiva del datore di lavoro e il tema, assai delicato, del riparto dell'onere della prova in relazione all'inadempimento datoriale degli obblighi di sicurezza.

La vicenda trae origine dal secondo licenziamento intimato a una lavoratrice già reintegrata pochi mesi prima dal Tribunale di Catanzaro per un precedente recesso giudicato ritorsivo. Secondo la ricostruzione recepita dalla Corte d'appello, dopo la reintegra la società aveva collocato la dipendente in un ambiente di lavoro con temperatura molto bassa e con servizi igienici inadeguati, perché visibili dall'esterno, così inducendola a rifiutare la prosecuzione della prestazione. A fronte di tale rifiuto, il datore aveva contestato l'assenza ingiustificata e intimato un nuovo licenziamento per giusta causa. Sul punto, in generale, possono vedersi, a vario titolo, gli scritti di M. Aiello, *Nel doppio licenziamento disciplinare contestuale se si impugna solo il primo licenziamento non sussiste l'interesse ad agire*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 7 gennaio 2026, commento a App. Bologna, 13 ottobre 2025, n. 500; D. Bellini, *Doppio licenziamento: se il primo licenziamento è illegittimo, ma idoneo a risolvere il rapporto di lavoro, il secondo atto di recesso non viene esaminato*, *ivi*, Aggiornamenti, 6 settembre 2025 (commento a Trib. Ancona 29 marzo 2025, n. 213).

La Corte d'appello di Catanzaro ha confermato la decisione del Tribunale che aveva dichiarato il licenziamento ritorsivo e disposto la reintegrazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, ritenendo che il rifiuto della prestazione integrasse una legittima eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c., in relazione alla violazione dell'art. 2087 c.c., e che la reazione datoriale fosse animata da finalità ritorsiva.

2. Le censure del datore di lavoro e il cuore della decisione di legittimità

Nel ricorso per cassazione la società ha concentrato le proprie doglianze principalmente su tre punti: l'insussistenza di un inadempimento datoriale rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c.; l'asserita erronea inversione dell'onere della prova da parte della Corte territoriale; la mancata considerazione della violazione del cosiddetto "minimo etico", evocata quale elemento idoneo a giustificare comunque il licenziamento.

La Cassazione rigetta integralmente il ricorso, muovendo da un'impostazione lineare ma assai densa di implicazioni sistematiche. In primo luogo, la Corte ribadisce che la valutazione in fatto circa l'esistenza di condizioni lavorative nocive e la loro rilevanza ai fini della legittimità del rifiuto della prestazione è rimessa al giudice di merito e non può essere riesaminata in sede di legittimità se sorretta da motivazione sufficiente. In proposito la Corte richiama espressamente Cass., S.U., 3 novembre 2016, n. 22232, e altre citate in motivazione, riaff-

fermando che il vizio motivazionale oggi deducibile ex art. 360 c.p.c. è circoscritto alle ipotesi di motivazione mancante, apparente o insanabilmente contraddittoria.

3. L'art. 2087 c.c. e il riparto dell'onere della prova

Il profilo più interessante dell'ordinanza riguarda il regime dell'onere della prova in materia di inadempimento dell'obbligo di sicurezza. La società ricorrente sosteneva che la lavoratrice avrebbe dovuto dimostrare integralmente la violazione delle misure datoriali di protezione e che la Corte territoriale, invece, avrebbe addossato al datore un onere probatorio indebito.

La Cassazione respinge l'assunto e richiama l'orientamento ormai consolidato in materia di responsabilità contrattuale da violazione dell'art. 2087 c.c. La norma, osserva la Corte, integra per legge il contenuto del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1374 c.c. e colloca l'obbligo di sicurezza all'interno del sinallagma contrattuale. Ne consegue che la domanda del lavoratore va trattata secondo la regola generale di cui all'art. 1218 c.c.: il lavoratore deve allegare l'esistenza del rapporto, il danno o la situazione di pericolo e il nesso con la prestazione, mentre il datore deve dimostrare di avere adempiuto all'obbligo di sicurezza o che l'evento dannoso è dipeso da causa a lui non imputabile.

La Corte richiama, in chiave di fondamento sistematico, il principio espresso da Cass., S.U., n. 13533 del 30 ottobre 2001, secondo cui, in materia di responsabilità contrattuale, il creditore può limitarsi ad allegare l'inadempimento, mentre incombe sul debitore la prova del fatto estintivo costituito dall'esatto adempimento. La Cassazione compie qui un passaggio di particolare rilievo: tale schema, chiarisce, vale non solo per le azioni risarcitorie conseguenti a infortuni o malattie professionali, ma anche quando il lavoratore deduca un mero inadempimento datoriale in tema di salute e sicurezza e opponga l'eccezione di inadempimento rifiutando la prestazione. In altri termini, anche in assenza di un danno già verificatosi, il lavoratore che invochi la tutela dell'art. 2087 c.c. non è gravato della prova piena dell'inadempimento datoriale, potendo limitarsi alla allegazione della situazione di pericolo o nocività, mentre spetta al datore dimostrare di avere predisposto tutte le misure necessarie.

4. Il rifiuto della prestazione quale eccezione di inadempimento

Da questa premessa la Corte trae una conseguenza relevantissima: il rifiuto della lavoratrice di continuare a operare in un ambiente ritenuto nocivo e lesivo della dignità personale è stato correttamente qualificato dalla Corte territoriale come esercizio dell'eccezione di inadempimento. Il richiamo all'art. 1460 c.c. non assume qui una funzione meramente astratta, ma si salda con l'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., in una lettura che accentua il carattere sinallagmatico e non unilateralmente autoritativo del rapporto di lavoro. Se il datore non assicura un ambiente conforme agli standard di sicurezza e dignità, il rifiuto del lavoratore di proseguire la prestazione non può automaticamente tradursi in un inadempimento disciplinarmente rilevante.

Sul punto, cfr. Cass. 21 maggio 2025, n. 10468, secondo cui Il rifiuto del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa non è giustificato ex art. 1460 c.c., se l'inadempimento della parte nei cui confronti è posta l'eccezione (datore di lavoro) non è grave od è di scarsa importanza, con riferimento all'equilibrio sinallagmatico del rapporto di lavoro (nella specie, la Corte ha confermato il licenziamento disciplinare di un lavoratore distaccato, che aveva rifiutato di prestare la propria attività ritenendo il distacco ritorsivo). Per una analisi gene-

rale, L. Pelliccia, *È ritorsivo il licenziamento di un lavoratore che si sia legittimamente rifiutato di eseguire ordini fisicamente impraticabili*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 26 aprile 2025, commento a Cass. 16 marzo 2025, n. 6966, con ampi riferimenti di dottrina e giurisprudenza. Segnatamente, S. Galleano, *Un ennesimo caso di licenziamento ritorsivo annullato dal giudice, con reintegra e risarcimento pieno del danno*, *ivi*, Aggiornamenti, 23 maggio 2024, commento a Trib. Roma, 10 aprile 2024, n. 4272.

L'ordinanza appare, sotto questo profilo, coerente con quella linea di giurisprudenza che tende a leggere l'art. 2087 c.c. non solo come norma risarcitoria, ma come parametro conformativo del rapporto di lavoro in corso di esecuzione, suscettibile di incidere direttamente anche sulla legittimità degli ordini datoriali e sulla possibilità, per il lavoratore, di opporre un rifiuto giustificato.

5. Il licenziamento ritorsivo e il rilievo degli indici presuntivi

La Corte passa poi al tema della ritorsione, confermando il giudizio espresso dai giudici di merito. Sotto questo profilo l'ordinanza richiama i precedenti, indicati dalla stessa Corte territoriale come parametro per la valutazione presuntiva del motivo illecito determinante. Gli elementi valorizzati sono molteplici: la stretta sequenza temporale tra il rifiuto della prestazione e il recesso; il contesto di forte conflittualità già sfociato in un precedente licenziamento dichiarato ritorsivo; il permanere di condizioni ambientali già giudicate non idonee; la percezione complessiva di una strategia datoriale volta a provocare una reazione della lavoratrice per poi sanzionarla. V. Cass. 12 febbraio 2026, n. 3145, dove la S.C. conferma la ritorsività di un licenziamento dovuto a condizioni di lavoro nocive e violazione degli obblighi di sicurezza del datore di lavoro. Cfr., altresì, per alcune riflessioni specifiche, G. Bandelloni, *Osservazioni sul licenziamento per motivo illecito, unico e determinante*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 4, 640, nota a Trib. Bari 16 giugno 2020, n. 1680.

La Cassazione non entra nel merito della valutazione indiziaria, ma ne conferma la correttezza metodologica: il motivo illecito può essere desunto da presunzioni gravi, precise e concordanti, e il suo accertamento costituisce apprezzamento di fatto, incensurabile in cassazione se congruamente motivato. Il dato importante è che la Corte considera il profilo ritorsivo non come elemento accessorio, ma come chiave di lettura unificante dell'intera vicenda, saldando la violazione datoriale dell'obbligo di sicurezza con la reazione espulsiva.

6. Il tema del “minimo etico”

Con l'ultimo motivo la società aveva tentato di spostare l'asse della controversia sul terreno della violazione del cosiddetto “minimo etico”, richiamando precedenti noti. La Cassazione respinge anche questa censura, osservando da un lato che la Corte territoriale aveva esaminato la condotta della lavoratrice e l'aveva ritenuta giustificata dalla situazione ambientale, dall'altro che la società non aveva allegato né dimostrato un concreto pericolo deliberatamente creato dalla lavoratrice per la salute e sicurezza di persone o mezzi. Manca dunque il presupposto stesso per evocare la violazione del “minimo etico” come fattore autonomamente espulsivo.

Il passaggio è rilevante perché segnala che il richiamo alla nozione di “minimo etico” non può trasformarsi in una clausola di chiusura elastica, utilizzabile dal datore per neutralizzare

ex post un rifiuto della prestazione che il giudice abbia ritenuto proporzionato e fondato su un inadempimento datoriale.

7. Rilievi conclusivi

L'ordinanza n. 3145/2026 si segnala per la chiarezza con cui ricostruisce il nesso tra art. 2087 c.c., art. 1218 c.c. ed eccezione di inadempimento, ribadendo che il datore di lavoro, una volta allegata dal lavoratore una situazione di pericolo o di nocività dell'ambiente, deve dimostrare di avere integralmente adempiuto ai propri obblighi di protezione. In questo senso, il richiamo a Cass. n. 3492/2025 e, soprattutto, a Cass., S.U., n. 13533/2001, rappresenta il baricentro teorico della decisione. Sul punto possono vedersi C. Berti, *Ottemperare o non ottemperare? Il dilemma dei lavoratori subordinati a fronte del mancato assolvimento da parte del datore di lavoro degli obblighi in materia di salute e sicurezza*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 13 aprile 2025, commento a Cass. 12 febbraio 2025, n. 3609, nonché P. Dui – L. A. Beccaria, *Settore ferroviario: rifiuto di rendere la prestazione in modalità "agente solo" e illegittimità della sanzione*, in *Guida Lavoro*, 26 febbraio 2025, per il commento alla stessa sentenza.

Non meno significativa è la conferma dell'uso degli indici presuntivi per accertare il licenziamento ritorsivo. Il valore sistematico della pronuncia risiede allora nella sua capacità di tenere insieme due piani: da un lato, la tutela sostanziale della salute e della dignità della lavoratrice; dall'altro, il controllo sul potere disciplinare, che non può essere piegato a finalità punitive o vendicative quando il lavoratore reagisca legittimamente a un inadempimento datoriale.

In definitiva, la Cassazione conferma una lettura non formalistica del rapporto di lavoro, nella quale l'obbligo di sicurezza assume piena forza conformativa e il rifiuto della prestazione, lungi dall'essere automaticamente sanzionabile, può costituire esercizio legittimo di autotutela contrattuale, con conseguente nullità del licenziamento ritorsivo.

Il ricorso, dunque, è stato rigettato complessivamente con formulazione del seguente principio di diritto: *“In tema di inadempimento datoriale ex art. 2087 c.c., avendo il lavoratore il diritto di lavorare in un ambiente rispettoso della sicurezza e della dignità umana, l'assenza della condizione di nocività o lesività, secondo una soglia idonea a rappresentare un concreto pericolo di lesione dell'integrità fisica e della personalità morale, deve essere provata dal datore di lavoro nella logica della responsabilità contrattuale, secondo l'art. 1218 c.c.; mentre il prestatore può limitarsi ad allegare la presenza nell'ambiente di lavoro del fattore di rischio potenziale e, qualora agisca per il risarcimento del danno, a provare il nesso di causalità tra la lesione e le conseguenze dannose subite”*.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 12 febbraio 2026, n. 3145](#)