

Non è incolpevole il datore che agisce sulla base del giudizio di inidoneità del medico competente, successivamente smentito in giudizio dalla CTU

di V. Messana - 14 giugno 2026

La sentenza in commento riguarda il tema della responsabilità risarcitoria del datore di lavoro per il danno derivante dal giudizio del medico competente.

In particolare, nella fattispecie esaminata dai giudici di legittimità, il datore di lavoro aveva licenziato un suo dipendente per impossibilità sopravvenuta della prestazione, confidando sulla valutazione del medico competente, poi smentita dalla CTU espletata nel corso dei due giudizi di merito.

Il caso

Un lavoratore, assunto nel gennaio 2015, veniva licenziato per impossibilità sopravvenuta della prestazione a seguito del giudizio di inidoneità alle mansioni rilasciato dal medico competente.

La Corte d'Appello di Venezia, rinnovata la CTU già disposta in primo grado, con sentenza n. 482 del 22 luglio 2022, accertava l'erroneità del parere medico e l'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni all'epoca del licenziamento.

Veniva, dunque, confermata la decisione del giudice di prime cure, il quale aveva giudicato illegittimo il recesso datoriale per difetto delle ragioni per cui era stato intimato e condannato il datore alla reintegra e alla corresponsione di una indennità risarcitoria nella misura di cinque mensilità ai sensi dell'art. 18 della L. 300 del 1970.

Il collegio veneziano ribadiva che il datore aveva agito senza colpa e in buona fede, intimando il licenziamento sulla scorta del parere rilasciato dal medico competente. Per tale ragione era da escludersi una responsabilità risarcitoria ulteriore, superiore al minimo previsto *ex lege* (per vero, e come si vedrà avanti, non più applicabile *ratione temporis*).

A conclusioni diverse è, giunta la Corte di Cassazione nella sentenza n. 4624 del 2 marzo 2026 che qui si commenta.

La questione di diritto: la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro in presenza di un licenziamento illegittimo

Preliminarmente, per inquadrare la questione, è necessario chiarire che la vicenda da cui ha avuto origine la controversia si instaura nell'ambito della disciplina dell'art. 18 L. 300/19790. L'assunzione del lavoratore risale, infatti, al gennaio 2015.

Come appena rammentato, la Corte d'Appello, in considerazione delle risultanze della rinnovata CTU, aveva accertato l'idoneità alle mansioni del lavoratore al momento del licenziamento e, quindi, l'illegittimità del recesso, ritenendo che non vi fosse obbligo risarcitorio da parte del datore che aveva agito, in assenza di colpa, confidando sul parere del medico competente.

La Corte di Cassazione, nell'esaminare la pronuncia oggetto del gravame, ha ripercorso l'*iter* logico argomentativo seguito dai giudici del secondo grado.

Il collegio veneziano aveva, correttamente, chiarito che l'art. 18 St. Lav. non comporta la condanna automatica del datore al risarcimento del danno, alla stregua di una responsabilità oggettiva derivante dal solo fatto della illegittimità del recesso a prescindere dalla sussistenza dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa datoriale.

Soltanto la misura minima dell'indennità, pari a cinque mensilità, che si accompagna alla reintegra rappresenta *“una sorta di penale”* posta in capo al datore capace di *“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”*.

Lo stesso non vale per l'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento, che, invece, segue le regole generali dettate dal codice civile in materia di risarcimento del danno.

La ricostruzione dei giudici d'appello è stata, fin qui, condivisa anche dalla magistratura di legittimità che, invece, ha cassato le conclusioni relative ai principi che determinano la previsione di una responsabilità risarcitoria a carico del datore.

La Corte d'Appello aveva, facendo rinvio a un consolidato orientamento giurisprudenziale (Cass. n. 10260 del 2002; Cass. n. 17780 del 2005; Cass. n. 9464 del 1998), applicato alla fattispecie il principio dettato all'art. 1218 c.c. secondo cui il debitore è esonerato dal risarcimento del danno ove provi che l'inadempimento sia derivato da impossibilità della prestazione a lui non imputabile.

Questa parte della sentenza di merito è stata oggetto di censura da parte della Suprema Corte che ha, innanzitutto, richiamato espressamente le fattispecie esaminate nelle sentenze di legittimità citate in sede di appello.

Dette decisioni trattavano tutte di casi analoghi a quello di specie - ove l'accertamento della inidoneità si era, nel corso del giudizio, rivelato infondato - ma con una importante differenza: la certificazione medica proveniva sempre da strutture sanitarie pubbliche (*“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”*).

Con la sentenza n. 4624 del 2 marzo 2026, qui in commento, la Corte di legittimità ha chiarito che il parere del medico competente non è di per sé sufficiente a far venire meno la colpa datoriale nella decisione del recesso. *“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 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 di lavoro può adire ai sensi dell'art. 41 comma 9 D.lgs. 81/2008.”

La vicenda sembra riconducibile all'antico dibattito sull'apparente contrasto tra il divieto posto dall'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori e l'obbligo di sorveglianza da adempiersi per il tramite del medico competente.

Com'è noto, da un canto, la norma statutaria, al fine di tutelare i lavoratori da possibili discriminazioni, vieta al datore di lavoro di eseguire accertamenti sanitari sui propri dipendenti per accertare l'idoneità al lavoro a meno che questi non vengano effettuati mediante strutture pubbliche.

D'altro canto, la normativa sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro impone di sottoporre i dipendenti a visite mediche finalizzate all'accertamento della specifica idoneità al lavoro, tanto in fase di assunzione, che, periodicamente, in fase di esecuzione della mansione, per mezzo di un soggetto, il medico competente, liberamente scelto dal datore stesso ed a lui legato da un rapporto contrattuale fondato *sull'intuitus personae*.

L'apparente contraddizione tra le due previsioni aveva trovato composizione in una risalente pronuncia della Sezione Lavoro della Cassazione – la n. 2799 del 21/04/1986 - che aveva affermato che ogni qualvolta l'accertamento sanitario imposto dagli obblighi di sorveglianza possa risolversi, direttamente o indirettamente, in un pregiudizio per il lavoratore, con riferimento alla sua stessa salute o ad altri suoi diritti inviolabili ovvero al diritto al posto di lavoro o, in ogni caso, ad altri diritti scaturenti dal rapporto di lavoro, tale accertamento deve essere affidato alle sole strutture pubbliche. Nella pronuncia summenzionata si era statuito: *“le visite mediche e di controllo previste dall'art. 33 d. p. r. 19 marzo 1956, n. 303 (ndr. successivamente abrogato e sostituito dal D.Lgs. 81/2008) in relazione alle lavorazioni industriali comportanti l'azione di sostanze tossiche, infettanti o comunque nocive, dai cui risultati può dipendere la decisione di assunzione o di mantenimento in servizio del lavoratore, sono riconducibili alla previsione dell'art. 5 l. 20 maggio 1970, n.300 [...] che ha devoluto alle usl il compito di provvedere all'igiene e medicina del lavoro, nonchè alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali; consegue che gli accertamenti suddetti possono essere affidati alle sole strutture pubbliche e non già al medico di fabbrica, cui resta affidata soltanto quell'attività d'intervento sanitario che anche in relazione alle misure di tutela ex art. 2087 c. c. possono presentarsi nel luogo di lavoro”*.

In un quadro siffatto, ove gli obblighi datoriali in materia di sicurezza e salute sul lavoro convivono con il diritto del lavoratore alla tutela della propria sfera personale e alla protezione dal rischio di possibili discriminazioni, la Corte di Cassazione ha, di fatto, ribadito il principio in ragione del quale il datore di lavoro ha il dovere di procedere ad indagini ulteriori rispetto a quelle effettuate dal medico competente laddove queste ultime possano compromettere il diritto al posto di lavoro del dipendente.

Quanto ai profili risarcitori, i giudici di legittimità hanno chiarito che, nel caso in cui, come nella fattispecie oggetto della sentenza, la decisione di recedere dal rapporto di lavoro sia adottata esclusivamente sulla base del parere del medico competente, si applica la responsabilità per fatto degli ausiliari prevista dall'art. 1228 c.c., ai sensi del quale *“salva diversa vo-*

lontà delle parti, il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro”.

La sentenza di appello è, stata, quindi cassata “*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”.*

Conclusioni

La pronuncia qui in commento sembra ampliare ulteriormente l'ambito di responsabilità del datore di lavoro che si trovi dinnanzi a un caso di inidoneità alle mansioni.

L'impossibilità sopravvenuta della prestazione, per condurre a un recesso legittimo, deve fare seguito, non soltanto all'adempimento dei ben noti obblighi di *repêchage* e di adozione degli accomodamenti ragionevoli eventualmente applicabili ma, prima ancora, a un preventivo ulteriore accertamento demandato alle strutture sanitarie pubbliche ai sensi dell'art. 5 Statuo dei Lavoratori.

Il parere del medico competente non è, infatti, sufficiente a legittimare il licenziamento.

Valentina Messana, avvocat in Milano

Visualizza il documento: [Cass., 2 marzo 2026, n. 4624](#)