

Inidoneità temporanea e silenzio del lavoratore sulle proprie condizioni di salute: profili discriminatori e ritorsivi della condotta datoriale

di V. Messana - 7 luglio 2026

Sempre più attuale e vivace è il dibattito giurisprudenziale sugli obblighi del datore di lavoro che si trovi dinnanzi a un lavoratore con disabilità.

La sentenza n. 478, pubblicata dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Prato il 29 ottobre 2025 (passata in giudicato, a quanto è dato sapere), affronta diversi profili di criticità relativi alla gestione del lavoratore inidoneo alla mansione che abbracciano tutte le fasi del rapporto di lavoro. Dai colloqui preassuntivi, agli obblighi in corso di esecuzione, fino a quelli che devono accompagnare, perché sia legittimamente azionata, la cessazione.

Il caso

La vicenda processuale prende le mosse dall'impugnazione ex art 441 bis cpc del licenziamento per inidoneità sopravvenuta di un operaio con mansioni di saldatore a filo.

Nel 2022, all'esito di una visita del medico competente, il ricorrente era stato dichiarato idoneo con limitazione dell'utilizzo degli otoprotettori.

L'anno successivo, il giudizio del medico aziendale era cambiato ed era stata accertata l'inidoneità permanente alla mansione di operaio metalmeccanico saldatore.

Il lavoratore aveva, quindi, proceduto tempestivamente all'impugnazione, ai sensi dell'art 41 comma 9 D.lgs. 81/2008, presso l'organo di vigilanza competente che, con provvedimento finale del 4 gennaio 2024, ne aveva dichiarato la parziale e temporanea inidoneità alla mansione di operaio metalmeccanico con le seguenti limitazioni: *“non adibire ad attività lavorative in postazioni isolate; non adibire a lavori in altezza su piani privi di protezioni laterali e non uso di scale /scalei; evitare l'utilizzo di attrezzature con organi di lavoro non completamente protetti (a rischio residuo altro); adibire solo a carroponte con pulsantiera a funzionamento uomo-presente; obbligo d'uso di otoprotettori”*

Il licenziamento era stato comminato il successivo 12 febbraio 2024 in ragione della asserita impossibilità di adibire il lavoratore alle mansioni fino ad allora svolte e/o a mansioni equivalenti o inferiori considerata l'impossibilità, *“salvo ipotizzare costi e investimenti ingenti e totalmente sproporzionati”*.

Nella comunicazione di recesso il datore non si limitava, però, ad allegare l'onerosità delle limitazioni da adottare in esecuzione delle indicazioni del medico, ma richiamava con biasimo la condotta tenuta dal dipendente il quale, in sede di colloqui preassuntivi, aveva taciuto la propria condizione di salute.

Il giudizio

Nel ricorso depositato ai sensi dell'art 441 cpc, la difesa del lavoratore ha dedotto la natura ritorsiva del recesso, ritenuta conseguenza diretta del legittimo esercizio del diritto alla riservatezza.

Oltre che ritorsivo il licenziamento è stato impugnato per il suo carattere asseritamente discriminatorio, in quanto legato al fattore della disabilità, per l'insussistenza del motivo oggettivo e la violazione dell'obbligo di *repechage*.

Nelle conclusioni del ricorso è stata chiesta la condanna del datore di lavoro alla reintegra e all'indennità come previsto all'art 2 D.lgs. 23/2015. In via subordinata, è stata formulata la domanda di accesso alla tutela indennitaria ai sensi dell'art. 3 D.lgs. 23/2015.

Costituitasi in giudizio, la società ha allegato la legittimità del licenziamento nonché la correttezza della propria condotta e ha riferito di avere chiesto l'intervento del medico competente a seguito di una *“grave crisi avuta dal lavoratore nel luglio 2023 (con manifestazione di sintomi propri di un attacco di panico), che suscitò una forte preoccupazione negli altri lavoratori, in quanto poco prima il sig. ... stava manovrando sul carroponte dei macchinari molto pesanti”*.

È stato, quindi, negato qualsivoglia intento ritorsivo e, nuovamente, censurato il comportamento del lavoratore che avrebbe potuto cagionare un danno a sé stesso e ai suoi colleghi.

Il giudice ha ritenuto di dover svolgere un'ampia istruttoria testimoniale e, all'esito della discussione, ha deciso con la sentenza che qui si commenta.

La natura discriminatoria del licenziamento

Nell'articolare le motivazioni della sentenza, il Tribunale del Lavoro di Prato si è, in primo luogo, soffermato sui caratteri propri della fattispecie del licenziamento per sopravvenuta impossibilità della prestazione derivante dalla inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Più nello specifico, il giudice monocratico ha osservato che l'inidoneità alle mansioni è causa di risoluzione del contratto ai sensi dell'art 1463 c.c. e legittima il licenziamento solo laddove *“l'affezione morbosa si presenti come irreversibile ed inemendabile sopravvenuta e permanente inidoneità fisica o psichica a svolgere le mansioni affidate, ravvisando nel caso di inidoneità totale una impossibilità assoluta per il venir meno della causa del contratto, non riconducibile ai casi di sospensione ex artt. 2110 e 2111 c.c.”*.

Il licenziamento impugnato nel caso di specie si presentava, dunque, già *prima facie* privo di un presupposto fondante della fattispecie entro la quale era stato inquadrato dallo stesso datore di lavoro essendo il lavoratore ricorrente affetto da una inidoneità soltanto temporanea alla mansione.

Il giudice toscano ha, sul punto, evidenziato: ***“Nel caso di giudizio di idoneità temporanea alle mansioni, non vi è contrariamente a quanto affermato da parte resistente la possibilità neppure astratta di licenziamento, a fortiori rispetto all'inidoneità temporanea, in cui la patologia è, appunto., transitoria e non rende legittimo, appunto, l'immediato recesso datoriale”***.

Nonostante questa circostanza fosse già di per sé sufficiente ad accertare l'illegittimità del recesso, il Tribunale di Prato ha voluto segnalare altri due aspetti critici della condotta datoriale.

Il primo riguarda il mancato adempimento dell'obbligo di adottare ogni ragionevole accomodamento allo scopo di tutelare l'occupazione del lavoratore che si trovi in una condizione di disabilità (*handicap* nell'accezione comunitaria del termine).

Più in particolare, il giudice del lavoro ha richiamato la più recente giurisprudenza di legittimità e UE sul tema (C.g.u.e. 18.01.2024, emessa nella causa C-631/22 e Cass., n. 12097 del 2025) secondo la quale l'adempimento del summenzionato obbligo costituisce condizione di legittimità del licenziamento. La "ragionevolezza" dell'accomodamento è da ravvisarsi nella idoneità a contemperare, da un lato, l'interesse del disabile al mantenimento di un posto di lavoro compatibile con la sua condizione psico fisica, dall'altro, l'interesse del datore a mantenere una posizione lavorativa utile all'impresa senza dover sopportare oneri finanziari sproporzionati.

Nel caso di specie, secondo il giudice, ben sarebbe stato possibile, per la parte resistente, adottare delle misure temporanee, inclusa la sospensione del rapporto, a salvaguardia del posto di lavoro del dipendente in attesa della nuova visita di controllo, dopo tre mesi dal giudizio dell'organo collegiale.

Inoltre, l'istruttoria testimoniale aveva rilevato, considerata la natura dell'attività e le attrezzature utilizzate dal ricorrente, che il datore di lavoro sarebbe stato nelle condizioni di adottare gli accorgimenti indicati dal medico competente. La statuizione è stata ampiamente circostanziata dal giudice che ha puntualmente richiamato quanto emerso in fase istruttoria: la postazione di lavoro non era isolata, il lavoratore usava già un carroponte a pulsantiera e avrebbe potuto svolgere il proprio lavoro in coppia. Sarebbe stato, quindi, semplice e affatto oneroso per il datore di lavoro rispettare le prescrizioni.

Il licenziamento risultava, quindi, palesemente nullo perché discriminatorio, in quanto determinato dalla condizione di *handicap* del lavoratore.

Da qui l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dall'art. 2 D.lgs. 23/2015 e la condanna del datore alla reintegrazione e al pagamento di una indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra, dedotto *l'aliunde perceptum*, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

I profili ritorsivi della condotta datoriale e la tutela della riservatezza

Di particolare interesse è, infine, l'ultima parte della pronuncia in commento.

Per quanto superfluo ai fini dell'erogazione della sanzione che sarebbe stata comunque quella dettata all'art. 2 D.lgs. 23/201, il giudice di Prato ha ritenuto opportuno pronunciarsi sui profili di ritorsione della condotta tenuta dal datore di lavoro il quale, nella lettera di licenziamento, aveva biasimato il lavoratore per aver omesso, in fase preassuntiva, di riferire alcunché rispetto alla propria condizione di salute.

Una simile condotta, evidenzia il Tribunale, si pone in "*planare contrasto con i principi propri di tutela della riservatezza*" e concorre a fondare il giudizio di nullità del licenziamento già formulato.

Il recesso risulta, secondo la tesi espressa dal giudice, una reazione a un comportamento legittimo del lavoratore.

Sul punto, oltre ai provvedimenti espressamente menzionati in sentenza (Cass. n. 15439 del 2024 e Garante Privacy, Provvedimento 10 luglio 2025), si segnala una recentissima pronuncia della Suprema Corte di Cassazione, la n. 4263 del 2 marzo 2026, che ribadisce l'assenza nel nostro ordinamento di un obbligo o anche solo un onere del lavoratore di trasmettere informazioni (dati sensibili) sul proprio stato di salute ragione per cui il silenzio del lavoratore non può considerarsi fattore idoneo a sminuire la colpa datoriale e a comprimere l'indennità risarcitoria nella misura minima di cinque mensilità (si veda "*Buona fede e cooperazione del datore di lavoro nel licenziamento del disabile*" di A. Carbonelli, in www.rivistalabor.it, 5 maggio 2026).

Valentina Messina, avvocatessa in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Prato, 29 ottobre 2025, n. 478](#)