

AULA 'A'



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliera-
Dott. CARLA PONTERIO -Rel. Consigliera-
Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 6014-2025 proposto da:

██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████
██████████

- ricorrente -

contro

2025 ██████████ S.R.L., in persona del legale rappresentante pro
5016 tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████
██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 187/2024 della CORTE D'APPELLO di
CAGLIARI, depositata il 08/01/2025 R.G.N. 172/2019;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
03/12/2025 dalla Consigliera CARLA PONTERIO;

Numero registro generale 6014/2025
Numero sezionale 5016/2025
Numero di raccolta generale 4722/2026
Data pubblicazione 03/03/2026

Oggetto

**Licenziamento
per
sopravvenuta
inidoneità alla
mansione**

R.G.N. 6014/2025

Cron.

Rep.

Ud. 03/12/2025

PU



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

udito l'avvocato [REDACTED] per delega avvocato [REDACTED]

uditi gli avvocati [REDACTED].

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Cagliari ha respinto l'appello di [REDACTED] confermando la sentenza di primo grado che aveva rigettato le sue domande volte alla declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli il 12.3.2009 per inidoneità sopravvenuta alle mansioni e alla condanna della [REDACTED] S.r.l. a risarcirgli il danno patrimoniale e non patrimoniale.

2. L'inidoneità era scaturita da una dermatite allergica da contatto con il solvente P-Pyrol, malattia poi riconosciuta dall'Inail come di natura professionale e causativa di un danno biologico stimato nella misura del 7%; il 1° luglio 2008 il medico competente aveva dichiarato il lavoratore inidoneo alle mansioni di "coordinatore e addetto area spinnatura", ma idoneo alle mansioni di "addetto all'assemblaggio linee belco".

A seguito di uno shock anafilattico che il 18.8.2008 aveva colpito [REDACTED] mentre espletava i nuovi compiti assegnatigli, nel marzo del 2009 il medico competente lo aveva giudicato inidoneo alle mansioni di "assemblaggio linee belco, addetto alla trafila, addetto al magazzino, addetto al controllo qualità", sicché il 12 marzo 2009 il lavoratore era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo.

I giudici di merito hanno respinto le censure volte a contestare l'inidoneità alle mansioni perché [REDACTED] non le aveva tempestivamente dedotte né aveva impugnato i giudizi del medico competente; hanno poi ritenuto provata l'impossibilità



di *repêchage* negli stabilimenti di [REDACTED] e di [REDACTED] e inammissibile la verifica relativa allo stabilimento di [REDACTED] [REDACTED] cui il lavoratore aveva fatto riferimento solo in appello; infine, qualificate di natura allergica le patologie in discorso, ne hanno negato il nesso causale con le mansioni svolte.

3. Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione [REDACTED] con quattro motivi. La società ha resistito con controricorso. Il Pubblico Ministero ha depositato conclusioni scritte chiedendo di dichiarare l'inammissibilità del ricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Col primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione degli artt. 3 e 5 della legge n. 604 del 1966 per avere la Corte d'appello ritenuto preclusa la facoltà del lavoratore di contestare l'inidoneità alle mansioni in assenza di previa contestazione del giudizio del medico competente e di mancate deduzioni sul punto nel ricorso introduttivo di primo grado. Il ricorrente sostiene che, nel caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni, il datore di lavoro deve provare il sopravvenuto stato di inabilità del dipendente, l'impossibilità di ricollocarlo in mansioni equivalenti o anche inferiori o di adottare accomodamenti ragionevoli nell'ambito dell'intero assetto aziendale; evidenzia, poi, che il primo onere non viene meno in caso di mancata impugnazione amministrativa del giudizio del medico competente.

1.1. Il motivo è fondato.

In caso di sopravvenuta impossibilità della prestazione, il datore di lavoro ha l'onere di giustificare il recesso fornendo la prova delle attività svolte in azienda, della inidoneità fisica del



lavoratore e dell'impossibilità di assegnarlo a mansioni equivalenti o inferiori, compatibili con il suo stato di salute (v. Cass. n. 29250 del 2017).

La deduzione di idoneità alla mansione (*id est*: la contestazione della inidoneità) costituisce non già eccezione, bensì mera difesa, in quanto tale estranea al divieto di *nova* di cui all'art. 437, cpv., c.p.c. (sulla distinzione fra eccezione e mera difesa, cfr. *ex aliis* e da ultimo, Cass. n. 11327/25).

Né alcun effetto preclusivo può attribuirsi alla mancata proposizione del ricorso contro il giudizio espresso dal medico competente, ai sensi dell'art. 41, comma 9, del d.lgs. n. 81 del 2008. Invero, la giurisprudenza di questa Corte è costante nello statuire che gli accertamenti sanitari del medico competente, così come quelli contemplati dalla normativa speciale o dall'art. 5 St. Lav. non hanno carattere di definitività e non sono vincolanti per il giudice di merito che, anche in riferimento ai principi costituzionali di tutela processuale, ha il potere-dovere di controllarne l'attendibilità e può pervenire a diverse conclusioni sulla base della consulenza tecnica d'ufficio disposta nel giudizio (v. Cass. n. 16195 del 2011; Cass. n. 3095 del 2008).

A ciò è appena il caso di aggiungere che una difforme opinione sostanzialmente si risolverebbe nell'inammissibile introduzione in via pretoria d'una causa di improcedibilità dell'azione non prevista dalla legge.

La Corte d'appello non si è conformata ai citati principi di diritto nel momento in cui ha erroneamente giudicato tardiva, e come tale inammissibile, la deduzione del lavoratore sulla propria idoneità alla mansione, laddove avrebbe dovuto verificare l'assolvimento dell'onere di prova datoriale in ordine all'impossibilità sopravvenuta della prestazione a causa della



malattia addotta quale elemento giustificativo del licenziamento.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 4 della legge n. 68 del 1999 degli artt. 3 e 5 della legge n. 604 del 1966, per avere la Corte di merito omesso di verificare, ai fini della legittimità del licenziamento, l'assolvimento da parte datoriale dell'onere di allegazione e prova della impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni, anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute e di adottare accomodamenti ragionevoli; lamenta che i giudici di appello si sono limitati ad applicare la nozione di *repêchage*, propria del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ritenendo il relativo onere assolto in ragione dell'assunzione, dopo il recesso, solo di lavoratori a termine, senza che parte datoriale abbia dimostrato l'inesistenza, in azienda, di mansioni compatibili, anche inferiori, e abbia provato di essersi sforzata di trovare soluzioni organizzative utili a salvaguardare, nei limiti della ragionevolezza, il posto di lavoro, a prescindere dalle allegazioni del lavoratore sul punto.

3. Con il terzo motivo il ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione degli artt. 3 e 5 della legge n. 604 del 1966, per avere la Corte d'appello ritenuto sufficiente, ai fini dell'impossibilità del *repêchage*, il rilievo che, dopo il licenziamento, la società avesse assunto solo personale con contratto a tempo determinato, senza invece considerare che l'obbligo di *repêchage* deve essere assolto, secondo la giurisprudenza di legittimità, dimostrando l'impossibilità d'un diverso utilizzo del dipendente nell'ambito della complessiva organizzazione aziendale esistente al momento del recesso. Inoltre, nel motivo si censura la sentenza



anche per avere addossato al lavoratore l'onere di indicare tempestivamente possibili posizioni alternative nelle varie sedi della società, nonostante che l'insegnamento di questa S.C. escluda ogni onere di allegazione in capo al lavoratore, essendo l'impossibilità di *repêchage* all'interno di tutta la struttura aziendale elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

3.1. Il secondo e il terzo motivo di ricorso, che si esaminano congiuntamente per la stretta connessione logica, sono anch'essi fondati nei sensi di seguito chiariti.

3.2. Questa Corte ha statuito, con indirizzo costante, che la sopravvenuta infermità permanente del lavoratore non costituisce un'impossibilità della prestazione lavorativa integrante giustificato motivo oggettivo di recesso qualora il dipendente possa essere adibito ad una diversa attività, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 cod. civ.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo stabilito dall'imprenditore (Cass., n. 20497 del 2018; Cass. n. 29250 del 2017; Cass. n. 15500 del 2009; Cass., Sez. U., n. 7755 del 1998).

3.3. Sotto altro profilo, per l'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore ove ricorra il presupposto di applicabilità dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, cioè una condizione di disabilità del lavoratore (su cui v. Cass., 29289 del 2019), questa S.C. ha statuito che, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, il datore ha l'onere di provare le giustificazioni del recesso, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità



di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli (v. Cass. n. 6497 del 2021; Cass. n. 10407 del 2024; Cass. n. 605 del 2025); ha - poi - ulteriormente precisato che, ai fini dell'accertamento dell'obbligo, posto a carico del datore di lavoro dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro, il lavoratore deve allegare e provare la limitazione risultante dalle proprie menomazioni fisiche, mentali e psichiche durature e il fatto che tale limitazione, in interazione con barriere di diversa natura, si traduca in un ostacolo alla propria partecipazione, piena ed effettiva, alla vita professionale su una base di uguaglianza con gli altri lavoratori, giacché non ogni infermità fisica che renda il lavoratore inidoneo alle mansioni di assegnazione si traduce ex se in una disabilità ai sensi della disposizione suddetta (così Cass. n. 27502 del 2019).

In relazione al caso in esame, parte ricorrente non indica se, in che termini e in quali atti processuali avrebbe dedotto una condizione di disabilità, rilevante ai fini del citato art. 3 del d.lgs. n. 216 del 2003, (avendo anzi argomentato la propria idoneità alle mansioni) né la sentenza d'appello contiene riferimenti in proposito, sicché la questione del mancato adempimento datoriale all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli risulta inammissibile perché nuova. Come precisato da questa Corte, se una nuova questione giuridica implica anche un accertamento di fatto, è onere del ricorrente che la proponga in sede di legittimità dimostrare di averla prospettata già in sede di merito, specificando quando e in che atto ciò sia avvenuto (v. Cass. n. 23675 del 2013; n. 20703 del 2015; n. 18795 del 2015; n. 11166 del 2018; n. 20694 del 2018).



3.4. Nondimeno, in ipotesi di licenziamento per sopravvenuta impossibilità della prestazione, l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro, come definito da univoca giurisprudenza, comprende, oltre all'infermità permanente del lavoratore, l'impossibilità di adibirlo ad una diversa attività compatibile con il suo stato di salute, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni sue proprie o ad altre equivalenti oppure, ove ciò risulti impossibile, a mansioni inferiori. E tale obbligo deve essere assolto in riferimento all'intera struttura aziendale.

Su quest'ultimo aspetto, la sentenza impugnata ha violato l'art. 5 della legge n. 604 del 1966 nella parte in cui ha addossato al lavoratore, anziché alla società, l'onere di indicare posti disponibili presso lo stabilimento di Novi di Modena ed ha giudicato tardiva l'allegazione dell'appellante sul punto, dando atto della mancata accettazione del contraddittorio da parte della società. Al contrario, va qui ribadito l'indirizzo ormai consolidato di questa Corte secondo cui, in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nel cui ambito rientra anche quello intimato per sopravvenuta impossibilità della prestazione, incombe sul datore di lavoro, in quanto requisito di legittimità del recesso, allegare e provare l'impossibilità di *repêchage* del dipendente licenziato, senza che il lavoratore debba allegare i posti assegnabili, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra l'onere di allegazione e quello probatorio (v., *ex aliis*, Cass. n. 5592 del 2016). L'avvenuta assunzione, negli stabilimenti di Iglesias e Villacidro e in epoca successiva al recesso, di lavoratori a termine destinati a coprire mansioni non più eseguibili dal ricorrente, non vale a comprovare che nell'intera struttura aziendale e, quindi, anche presso lo stabilimento di



Novi di Modena, non vi fossero posizioni lavorative disponibili e confacenti alle condizioni di salute dell'attuale ricorrente.

4. Con il quarto motivo è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., la violazione o falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. per avere la Corte d'appello, una volta qualificata la patologia del lavoratore di natura allergica (e non irritativa), escluso ogni nesso eziologico tra lo svolgimento delle mansioni (con esposizione agli agenti patogeni) e la patologia diagnosticata. Il ricorrente sostiene che, pure ammessa la diagnosi di dermatite allergica, sarebbe stato obbligo della datrice sottoporre il dipendente alla necessaria sorveglianza sanitaria per verificare la compatibilità delle mansioni rispetto a detta patologia, con conseguente responsabilità datoriale per la relativa omissione, avendo il c.t.u. accertato la non compatibilità delle mansioni assegnate al dipendente rispetto ai suoi problemi di salute e l'inadeguatezza dei dispositivi di protezione adottati.

4.1. Il motivo di ricorso è inammissibile.

La Corte d'appello, sulla base delle conclusioni del c.t.u. - che ha tenuto conto delle osservazioni svolte dal consulente dell'appellante - in ordine alla natura allergica e non irritativa della patologia da cui era affetto l'odierno ricorrente, ha escluso ogni nesso causale tra la condotta del datore, che ha esposto il lavoratore al contatto con alcune sostanze, e la patologia da questi sofferta.

Il ricorrente denuncia la violazione dell'art. 2087 c.c. adducendo che, ove pure di natura allergica, la patologia sarebbe ad ogni modo riconducibile a colpa datoriale per mancanza della doverosa sorveglianza sanitaria. Tuttavia, il presupposto di tale violazione di legge, ossia l'omessa sorveglianza sanitaria, è addotto senza specificare in che termini e in quali atti processuali (v. Cass., Sez. U., n. 8950 del 2022; Cass. n. 12481



del 2022) sia stata sollevata la questione di fatto che ne è a monte (sulla novità delle questioni v. Cass. n. 23675 del 2013; n. 20703 del 2015; n. 18795 del 2015; n. 11166 del 2018; n. 20694 del 2018, già citate).

5. Per le ragioni esposte, si accolgono i primi tre motivi di ricorso nei sensi sopra chiariti, mentre è inammissibile il quarto motivo. Ne consegue che la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione ai motivi accolti, con rinvio alla medesima Corte d'appello, in diversa composizione, affinché, svolti gli accertamenti necessari ai fini dei motivi accolti, decida uniformandosi ai principi di diritto richiamati.

Al medesimo giudice di rinvio si rimette altresì la regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

la Corte accoglie i primi tre motivi di ricorso, dichiara inammissibile il quarto, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti con rinvio alla Corte d'appello di Cagliari, 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 [REDACTED]

Così deciso in Roma nella pubblica udienza del 3 dicembre 2025

La Consigliera est.

Carla Ponterio

Il Presidente

Antonio Manna

