È LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE NON RICOLLOCABILE PER GRAVI PROBLEMI FISICI SENZA STRAVOLGIMENTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI (CASS. CIV., SEZ. LAV., 11/09/2025 N. 24994)

scritto da goal | 1 Novembre 2025



di Bernardina Calafiori e Alessandro Montagna*

Con la pronunzia in commento (Cass., sez. lav., n. 24994 dell'8.07.2025, pubblicata l'11.09.2025), la Suprema Corte di Cassazione ha confermato il principio, già posto a fondamento di precedenti decisioni, in base al quale il licenziamento del dipendente che, a causa di grossi problemi fisici, non sia ricollocabile all'interno azienda, se non attraverso un'irragionevole e gravosa modifica dell'assetto organizzativo aziendale, deve essere considerato legittimo.

La pronunzia in commento nasce dal ricorso di un dipendente, con mansioni di barista, che aveva riportato, in costanza di lavoro, un grave infortunio a seguito di un incidente stradale, in ordine al quale il medico competente aveva si espresso un giudizio di idoneità alle mansioni, aggiungendo, pero, le seguenti stringenti limitazioni: *"esclusione totale dalla movimentazione manuale di carichi, esclusione da stazione eretta prolungata, non può effettuare servizio in*

sala, prediligere postazione seduta”. A fronte di ciò, il datore di lavoro – come detto – aveva licenziato il dipendente per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell’art. 3 della L. 604/1966, atteso che costui non poteva essere destinato: (i) ne alle mansioni di cuoco, di addetto alla reception, all’amministrazione o alla cassa, in quanto privo delle necessarie competenze; (ii) ne alle mansioni relative al servizio in sala o al bar, perché implicavano la movimentazione manuale di carichi o, comunque, la necessita di mantenere la stazione eretta in modo prolungato; (iii) ne a mansioni astrattamente compatibili con la sua residua e ridotta capacita lavorativa, posto che non ricorrevano i presupposti e le condizioni per possibili accomodamenti ragionevoli.

Sulla base di tali presupposti di fatto, la Suprema Corte – come detto – ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giustificato motivo del ricorrente, fondando la sua decisione su un orientamento oramai consolidato, in base al quale – nell’ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell’art. 3, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 216 del 2003 – il datore di lavoro ha l’onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell’art. 5 della legge n. 604 del 1966, dimostrando:

- sia il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l’impossibilita di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute;
- sia l’impossibilita di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l’interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all’impresa.

A questo punto, la Suprema Corte ha colto l'occasione per dare una puntuale definizione di *"accomodamento ragionevole"*, ed ha osservato, più precisamente, che potrà dirsi ragionevole *"… ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale".*

Stante l'impossibilita di reimpiego del dipendente, anche a mezzo di ragionevoli accomodamenti, la Corte, quindi, ha rigettato il ricorso del dipendente e statuito, per l'effetto, la legittimità del recesso datoriale.