

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e malattia

La Cassazione (ordinanza n. 5469/2026) ribadisce l'intangibilità del periodo di comporto e i limiti dello scarso rendimento

Monica Cerchi Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 3 Settembre 2026 Lettura 11 min

Stato della questione aggiornato al 3 Settembre 2026: La Suprema Corte conferma che la disciplina speciale del comporto ex art. 2110 c.c. prevale sul giustificato motivo oggettivo, rendendo nullo il recesso motivato da assenze per malattia prima del superamento del periodo massimo contrattuale.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo analizza l'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 11 marzo 2026, n. 5469, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato a fronte di assenze per malattia del lavoratore non superanti il periodo di comporto. Lo studio esamina il principio di specialità dell'art. 2110 c.c. rispetto alla disciplina generale del recesso ex art. 3 della legge n. 604/1966, la doverosa sopportazione datoriale dei disagi organizzativi e dei costi di sostituzione, nonché la distinzione ontologica rispetto alla fattispecie di scarso rendimento, che postula una condotta colpevole e negligente non ravvisabile nello stato morbosamente certificato.

Abstract (English)

This article examines Italian Supreme Court of Cassation (Labour Section) Order no. 5469 of 11 March 2026 concerning dismissal for objective justified reasons based on sick leave absences that have not exceeded the protected statutory period (comporto). The study explores the primacy of the special protective framework under Article 2110 of the Italian Civil Code over the general dismissal provisions of Law no. 604/1966, the employer's legal duty to absorb organizational disruptions and replacement costs, and the structural distinction from poor performance dismissals, which require culpable negligence incompatible with certified illness.

Punti Chiave della Decisione

- **Prevalenza dell'art. 2110 c.c.:** La tutela del comportamento impedisce il recesso datoriale per motivi oggettivi legati alla malattia.
- **Disagi organizzativi:** I costi di sostituzione e le difficoltà nella gestione dei turni sono conseguenze fisiologiche che l'impresa deve sopportare.
- **Scarso rendimento escluso:** La malattia certificata non costituisce condotta colpevole o violazione della diligenza lavorativa.
- **Tutela reintegratoria:** Il licenziamento intimato prima dello scadere del periodo di comportamento è nullo e comporta la reintegrazione nel posto di lavoro.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, quando vi sia un collegamento tra il recesso datoriale e le assenze per malattia del lavoratore, le disposizioni speciali dettate dall'art. 2110 c.c. prevalgono sulla disciplina generale del recesso, impedendo al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto di lavoro prima che sia decorso il periodo massimo di comportamento stabilito dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dal giudice; l'eventuale disservizio aziendale e lo scarso rendimento complessivo causati dalle assenze per malattia debitamente certificate non possono legittimare il licenziamento per motivo oggettivo, costituendo i disagi organizzativi e gli aggravii economici conseguenze fisiologiche dello stato morboso che l'ordinamento impone al datore di lavoro di tollerare entro i limiti temporali del comportamento; la malattia certificata, in assenza di condotte fraudolente o abusive, non integra una violazione colpevole del dovere di diligente collaborazione e non può essere qualificata come scarso rendimento imputabile al prestatore di lavoro, con la conseguenza che il licenziamento intimato prima della scadenza del periodo di comportamento deve essere dichiarato nullo e radicalmente illegittimo, con applicazione della tutela reintegratoria piena.

01. La fattispecie controversa e le vicende processuali

Il tema del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo e malattia** si colloca al centro di una delle linee di faglia più delicate del diritto del lavoro moderno, ove si scontrano le esigenze di produttività e continuità aziendale dell'impresa e la tutela costituzionale della salute del lavoratore sancita dall'[art. 32 Cost.](#). L'ordinanza della **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 11 marzo 2026, n. 5469^[1]**, offre un fondamentale punto di approdo chiarificatore sulla rigida impermeabilità del periodo di comportamento.

La vicenda trae origine dal recesso intimato da una società per azioni operante nel **settore dei trasporti e della logistica** nei confronti di un dipendente impiegato come turnista. L'azienda contestava al lavoratore un'elevata frequenza di **assenze per malattia** concentrate prevalentemente nei giorni in cui era pianificato al primo turno (integralmente notturno), con un'incidenza percentuale pari al 65,67% dei turni notturni programmati.

Il datore di lavoro qualificava formalmente il recesso come **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'[art. 3 della legge n. 604/1966](#), adducendo che la frammentazione della prestazione e l'impossibilità di fare affidamento sulla presenza del lavoratore nei turni notturni avevano determinato gravi disservizi organizzativi e un consistente aggravio di costi per la corresponsione delle **indennità di reperibilità e sostituzione** agli altri colleghi.

Era tuttavia pacifico in punto di fatto che le assenze fossero tutte debitamente supportate da **certificazione medica** rilasciata nelle forme di legge, che la società non avesse mosso alcuna contestazione disciplinare o addebito di abuso dell'istituto della malattia, e che il dipendente non avesse in alcun modo oltrepassato il **periodo massimo di comportamento** contrattualmente stabilito.

Se in primo grado il Tribunale aveva ritenuto legittimo il recesso valorizzando la nozione di licenziamento per **eccessiva morbilità** ed inutilizzabilità della prestazione lavorativa frazionata, la Corte d'Appello di Reggio Calabria ha integralmente ribaltato la decisione, dichiarando il recesso nullo per violazione della norma imperativa di cui all'[art. 2110 c.c.](#) e ordinando la reintegrazione del lavoratore con condanna al pagamento dell'**indennità risarcitoria**.

L'iter processuale che ha condotto alla pronuncia in rassegna evidenzia la complessa **dialettica tra gli orientamenti di merito** e la giurisprudenza di legittimità. Nel giudizio di prime cure, il Tribunale aveva valorizzato la peculiare incidenza delle assenze sull'organizzazione del **lavoro notturno**, ritenendo configurabile una fattispecie atipica di recesso oggettivo per **impossibilità parziale e reiterata** della prestazione lavorativa.

I giudici d'appello e la Suprema Corte hanno tuttavia smantellato tale costruzione dogmatica, ribadendo che qualsiasi tentativo di aggirare i limiti temporali del comportamento mediante la trasposizione delle assenze nell'ambito delle **esigenze tecniche, organizzative e produttive** dell'impresa si scontra con il divieto inderogabile posto dall'ordinamento a presidio della salute del lavoratore.

02. Il rapporto tra art. 2110 c.c. e licenziamento per giustificato motivo oggettivo

2.1 — Il principio di specialità e l'intangibilità del periodo di comportamento

Nell'inquadramento del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo e malattia**, la questione giuridica centrale ruota attorno al rapporto di specialità tra la disciplina generale dei licenziamenti per ragioni inerenti all'attività produttiva e l'istituto protettivo disciplinato dall'[art. 2110 c.c.](#).

La Suprema Corte, confermando l'orientamento già tracciato da Cass. n. 11174/2023^[2], ha statuito che la disciplina dell'art. 2110 c.c. ha natura di **norma imperativa speciale** che prevale inderogabilmente sulla disciplina ordinaria del recesso per giustificato motivo oggettivo ex [art. 3 della legge n. 604/1966](#).

La ratio dell'istituto del comportamento risiede nell'equo **contemperamento tra due interessi** costituzionalmente rilevanti: l'interesse dell'imprenditore all'effettività della prestazione lavorativa e quello del lavoratore a disporre di un periodo certo e garantito di sospensione del rapporto per curarsi senza subire la perdita del posto e dei mezzi di sussistenza. Finché il limite massimo di **conservazione del posto** non è spirato, il potere datoriale di recesso rimane sospeso e paralizzato dalla legge.

2.2 — I disagi organizzativi e i costi di sostituzione come conseguenze fisiologiche

Un passaggio di eccezionale rilievo ermeneutico dell'ordinanza n. 5469/2026 riguarda la totale **irrelevanza dei disagi organizzativi** dedotti dall'azienda. Il datore di lavoro sosteneva che l'elevata percentuale di assenze durante i turni notturni avesse compromesso l'utilità economica della prestazione, rendendola non proficua.

I giudici di legittimità hanno chiarito che le difficoltà gestionali nei turni, la necessità di riorganizzare i servizi e i maggiori costi sostenuti per retribuire sostituti e indennità di reperibilità rappresentano **conseguenze fisiologiche della malattia**. L'ordinamento impone al datore di lavoro di sopportare tale sacrificio economico ed organizzativo nella misura predeterminata dalla legge o dalla contrattazione collettiva attraverso la fissazione del comparto.

La portata garantista dell'**art. 2110 c.c.** opera su un duplice versante temporale e causale: da un lato, fissa il termine massimo entro il quale il posto di lavoro deve essere conservato; dall'altro, stabilisce una **presunzione assoluta di legittimità** della sospensione dell'attività lavorativa a fronte di una patologia obiettivamente riscontrata dai presidi sanitari abilitati.

Accogliere la tesi datoriale secondo cui il disservizio aziendale o i costi di reperibilità dei sostituti potrebbero legittimare il licenziamento prima della scadenza del comparto equivarrebbe a svuotare di ogni contenuto la garanzia di conservazione dell'impiego. L'imprenditore, nell'esercizio della propria **libertà di organizzazione** ex [art. 41 Cost.](#), assume il **rischio d'impresa** che include fisiologicamente la **gestione delle assenze** per infermità dei dipendenti.

Né può assumere rilevanza la circostanza che le assenze siano concentrate in determinati giorni della settimana o in specifiche fasce orarie lavorative, posto che lo stato morboso non è programmabile dal lavoratore e la valutazione dell'idoneità alle mansioni compete esclusivamente agli organi della **medicina del lavoro** secondo le procedure di **sorveglianza sanitaria**.

La contrattazione collettiva di settore riveste un ruolo primario nella concreta determinazione del periodo di comparto, distinguendo tradizionalmente tra **comparto secco** (un unico e ininterrotto episodio morboso) e **comparto per sommatoria** (il cumulo di plurime assenze frazionate verificatesi in un dato arco temporale, solitamente triennale o quadriennale).

Nel caso deciso da Cass. n. 5469/2026, la disciplina contrattuale applicabile prevedeva un articolato sistema di comportamento per sommatoria che non risultava affatto esaurito. L'ordinamento esige che il calcolo delle assenze avvenga in modo matematico e trasparente, precludendo ogni valutazione discrezionale o soggettiva del datore di lavoro sull'opportunità di proseguire il rapporto prima della maturazione del termine finale.

03. La distinzione ontologica rispetto al licenziamento per scarso rendimento

“La malattia certificata non costituisce condotta imputabile o colposa del dipendente: il datore di lavoro non può qualificare come scarso rendimento le assenze intervenute entro il comportamento.”

3.1 — Natura soggettiva e requisito della colpevolezza nell'inadempimento

La Corte di Cassazione si sofferma sull'invalidabile distinzione concettuale tra motivo oggettivo e **licenziamento per scarso rendimento**. Quest'ultimo, come ribadito dai consolidati arresti di legittimità (Cass. n. 9453/2023^[3]; Cass. n. 14310/2015^[4]), costituisce un'ipotesi di recesso per **giustificato motivo soggettivo** disciplinare ai sensi dell'[art. 1453 c.c.](#) e dell'[art. 2106 c.c.](#).

Affinché si configuri un legittimo licenziamento per scarso rendimento non è sufficiente provare il mero mancato raggiungimento del risultato atteso o la scarsa produttività media, ma è indispensabile dimostrare una **colpevole e negligente violazione dei doveri contrattuali** di diligenza e collaborazione esigibili dal lavoratore (Cass. n. 18678/2014^[5]; Cass. n. 20050/2009^[6]).

3.2 — Mancanza di volontarietà nella malattia certificata e divieto di qualificazione surrettizia

Nella dinamica del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo e malattia**, lo stato morboso del lavoratore debitamente certificato esclude in radice qualsiasi elemento di volontarietà o negligenza imputabile. La malattia è un evento involontario che incide sulla **capacità biologica** di rendere la prestazione.

Di conseguenza, il tentativo datoriale di trasporre le assenze per malattia nell'alveo dello scarso rendimento o dell'inutilizzabilità oggettiva della prestazione costituisce un'operazione elusiva vietata dall'ordinamento. Qualora il datore non addebiti e non provi specifici profili disciplinari o condotte fraudolente nell'uso dei **certificati medici**, le assenze restano integralmente coperte dall'ombrello protettivo dell'art. 2110 c.c. (Cass. n. 13725/2026^[7]).

L'analisi della giurisprudenza di legittimità pone in luce la netta cesura dogmatica tra la fattispecie dello **scarso rendimento** e la malattia del lavoratore. Lo scarso rendimento presuppone un elemento soggettivo di colpa grave o dolo, consistente nella sistematica e ingiustificata violazione del **dovere di operosità e diligenza** nell'adempimento della prestazione dedotta in contratto.

Per fondare legittimamente un licenziamento per scarso rendimento, il datore di lavoro deve fornire la prova rigorosa di molteplici elementi concorrenti: la determinazione di precisi **parametri oggettivi di rendimento medio** desunti dall'attività degli altri lavoratori operanti nelle medesime mansioni; la costante e ingiustificata sproporzione quantitativa o qualitativa della prestazione resa dal dipendente rispetto a tali **standard medi**; e, soprattutto, l'imputabilità causale di tale divario alla negligenza del lavoratore.

Al contrario, le giornate di assenza per malattia non possono essere computate come indice di scarsa produttività o di scarso rendimento nei giorni di effettiva presenza al lavoro, trattandosi di eventi estranei alla sfera volitiva del prestatore e tutelati dall'ordinamento giuridico.

Un profilo di fondamentale rilievo dottrinale riguarda la tutela della dignità del lavoratore e la **presunzione di buona fede** nell'esecuzione del contratto di lavoro ex [art. 1375 c.c.](#). Qualificare l'infermità come inadempimento contrattuale si porrebbe in insanabile contrasto con i principi di **civiltà giuridica** e con le convenzioni internazionali a tutela dei diritti sociali.

Ove l'azienda ritenga sussistenti elementi indiziari di abuso del diritto o di svolgimento di attività incompatibili con lo stato di malattia durante le assenze, ha il preciso onere di promuovere tempestive **contestazioni disciplinari** nel rispetto delle garanzie procedurali dell'[art. 7 Statuto dei Lavoratori](#), senza poter surrogare l'onere probatorio disciplinare mediante l'improprio ricorso al motivo oggettivo di licenziamento.

04. Regime sanzionatorio, tutela reintegratoria e riflessi nella gestione del personale

4.1 — Conseguenze della violazione dell'art. 2110 c.c. e tutele applicabili

Sotto il profilo rimediabile, il licenziamento intimato per assenze da malattia prima dello spirare del periodo di comporto è affetto da **nullità per violazione di norma imperativa** di legge ai sensi dell'[art. 1418, comma 1, c.c.](#).

Tale declaratoria comporta l'applicazione della **tutela reintegratoria piena** nel posto di lavoro, accompagnata dalla condanna al risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto e al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** maturati dal giorno del recesso sino all'effettivo ripristino del rapporto. Tale principio si coordina con i limiti dell'effetto espansivo della sentenza di riforma delineati da Cass. n. 23919/2026^[8], confermando l'effettività delle retribuzioni maturate durante il ripristino.

4.2 — Buone prassi datoriali e gestione dei turni nel rispetto della legalità

Le statuizioni della Suprema Corte offrono precise indicazioni gestionali per le direzioni delle risorse umane. Di fronte a situazioni di elevata morbosità e assenteismo nei turni, le aziende non possono ricorrere a scorciatoie espulsive prima del decorso del comporto, ma devono avvalersi degli strumenti ordinari di organizzazione del lavoro, quali l'istituzione di **banche ore**, la **turnazione flessibile** e la regolamentazione dell'orario di lavoro e reperibilità passiva (cfr. [il nostro approfondimento su reperibilità e orario di lavoro](#)).

In conclusione, l'ordinanza n. 5469/2026 riafferma con chiarezza che il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo e malattia** costituisce una fattispecie radicalmente illegittima ove non sia maturato il comports, consolidando la **funzione sociale del diritto del lavoro** e la protezione inderogabile della persona del lavoratore.

Sul terreno applicativo e processuale, il quadro sanzionatorio applicabile al licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. si caratterizza per la massima severità. Trattandosi di recesso intimato in spregio a un divieto espresso posto da norma imperativa di legge, la sanzione tipica è quella della nullità radicale, con conseguente obbligo di reintegrazione e risarcimento del danno integrale.

Per i responsabili delle risorse umane e i consulenti aziendali, la pronuncia della Cassazione n. 5469/2026 impone una scrupolosa revisione delle prassi di gestione delle assenze. Eventuali sospetti di abuso dell'istituto della malattia o di simulazione devono essere perseguiti unicamente attraverso i canali legali dei **controlli sanitari di controllo** e delle contestazioni disciplinari ex [art. 7 della legge n. 300/1970](#), rimanendo precluso il ricorso a motivi oggettivi di riorganizzazione aziendale prima dello spirare del comports.

In prospettiva deflattiva del contenzioso giuslavoristico, la sentenza in commento traccia un confine invalicabile che tutela la certezza dei rapporti giuridici. Le imprese che intendono ottimizzare la produttività dei turni notturni e complessi devono investire su una **pianificazione avanzata** delle risorse umane, evitando scorciatoie sanzionatorie destinate a risolversi in gravose condanne giudiziali di reintegrazione e risarcimento.

L'arresto della Corte di Cassazione n. 5469/2026 costituisce una pietra miliare che riafferma con autorevolezza il primato dei diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro subordinato, preservando l'equilibrio tra libertà d'impresa e sicurezza sociale.

La rigorosa applicazione del principio di specialità garantisce inoltre la **prevedibilità delle regole contrattuali**, impedendo che prassi aziendali eterogenee introducano deroghe peggiorative non previste dai contratti collettivi nazionali. La **certezza del diritto** e l'**uguaglianza di trattamento** dei lavoratori dinanzi all'evento malattia rappresentano valori fondanti che la Corte di Cassazione intende salvaguardare contro ogni automatismo sanzionatorio o riorganizzativo.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Costituzione della Repubblica Italiana • Art. 32 (Tutela della salute), Art. 41 (Libertà di iniziativa economica e limiti sociali)

Codice Civile • Artt. 1418 (Cause di nullità del contratto), 1453 (Risolubilità del contratto per inadempimento), 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2110 (Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio)

Legge 15 luglio 1966, n. 604 • Art. 3 (Nozione di giustificato motivo soggettivo ed oggettivo)

Giurisprudenza citata

1. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Ordinanza 11 marzo 2026, n. 5469** — La disciplina speciale del comportamento prevale sul giustificato motivo oggettivo, rendendo nullo il licenziamento motivato da assenze per malattia. ↑
2. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza 27 aprile 2023, n. 11174** — Prevalenza dell'art. 2110 c.c. sul recesso oggettivo e irrilevanza dei disservizi aziendali causati da malattia prima dello scadere del contratto. ↑
3. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Ordinanza 6 aprile 2023, n. 9453** — Il licenziamento per scarso rendimento rientra nel giustificato motivo soggettivo e presuppone la prova di un negligente inadempimento contrattuale. ↑
4. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza 9 luglio 2015, n. 14310** — Valutazione dello scarso rendimento e accertamento dello scostamento della prestazione dagli standard medi di diligenza professionale. ↑
5. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza 4 settembre 2014, n. 18678** — Necessità di provare la grave sproporzione tra obiettivi produttivi e rendimento effettivo imputabile al dipendente. ↑
6. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Sentenza 17 settembre 2009, n. 20050** — Il mancato raggiungimento del risultato non integra di per sé inadempimento in assenza di colpa del lavoratore. ↑

7. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725** — Onere della prova a carico del datore di lavoro per la riconducibilità delle assenze a malattia comune rispetto all'infortunio sul lavoro. ↑
8. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, Ordinanza 23 luglio 2026, n. 23919** — Limiti dell'effetto espansivo della sentenza di riforma e intangibilità degli obblighi retributivi maturati durante la reintegrazione. ↑



Monica Cerchi

Avvocata del Foro di Roma

Si occupa di diritto di famiglia. Per Metodo Giuridico commenta la giurisprudenza in materia di rapporti familiari, tutela dei minori e crisi della coppia.