

Licenziamento per inidoneità e responsabilità datoriale

Responsabilità ex art. 1228 c.c. per l'errato parere del **medico competente** secondo la Cassazione n. 4624/2026.

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro 11 Agosto 2026 Lettura 11 min

Stato della questione

La questione riguarda il **licenziamento per inidoneità alle mansioni e responsabilità datoriale**. Con la sentenza n. 4624/2026, la **Sezione Lavoro** della Cassazione ha stabilito che l'errata valutazione di inidoneità fisica espressa dal medico competente non esime il datore di lavoro da colpa ex art. 1228 c.c., poiché il medico aziendale è ausiliario del datore, confermando il diritto del lavoratore alla reintegrazione ed al **risarcimento del danno ex art. 18 L. 300/1970**.

Abstract (Italiano)

Il presente articolo esamina la sentenza della **Corte di Cassazione**, Sezione Lavoro, 2 marzo 2026, n. 4624. La Suprema Corte ha affermato che il datore di lavoro risponde ex art. 1228 c.c. dell'errato **giudizio di inidoneità** espresso dal medico competente aziendale, escludendo che il mero **affidamento incolpevole** esima l'azienda dal risarcimento del danno. Qualora la CTU accerti l'idoneità del lavoratore, il licenziamento è illegittimo con diritto alla reintegrazione ed alla copertura risarcitoria integrale.

Abstract (English)

This article examines Supreme Court Labor Section decision no. 4624 of 2 March 2026. The Court established that employers are vicariously liable under Article 1228 CC for erroneous fitness-for-work assessments issued by occupational doctors. When court-appointed experts verify the employee's fitness, the dismissal is unlawful under Article 18 of the Workers' Statute.

Punti Chiave della Sentenza

- **Ausiliario datoriale:** Il medico competente è ausiliario del datore ex art. 2 D.Lgs. 81/2008.
- **Responsabilità ex art. 1228 c.c.:** L'errore del sanitario ricade direttamente sull'impresa.

- **Tutela reintegratoria:** Diritto alla reintegrazione ed al risarcimento ex art. 18 L. 300/1970.

Massima Redazionale / Principio di Diritto

In tema di licenziamento illegittimo per sopravvenuta inidoneità alle mansioni, la dichiarazione di invalidità del recesso ex art. 18 della legge n. 300 del 1970 trova applicazione il principio generale di cui all'art. 1228 c.c. in materia di responsabilità per fatto degli ausiliari. Quando il licenziamento si fonda unicamente sul giudizio di inidoneità espresso dal medico competente — che riveste la qualifica di collaboratore ed ausiliario del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2008 — la colpa datoriale non può ritenersi esclusa dal mero affidamento nel parere dell'ausiliario, gravando sul datore l'onere di effettuare autonome verifiche o di adire la commissione ASL competente ex art. 41 del D.Lgs. n. 81 del 2008. Conseguentemente, le conseguenze dannose dell'errata valutazione del medico competente ricadono sul datore di lavoro, con diritto del lavoratore alla reintegrazione ed al risarcimento del danno.

01. Fatto e vicenda processuale: dal giudizio del medico competente all'impugnazione del recesso

La complessa controversia lavoristica decisa dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 2 marzo 2026, n. 4624¹**, trae origine dal licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** intimato da una società industriale ad un operaio specializzato a causa dell'asserita sopravvenuta inidoneità permanente alle mansioni.

Il recesso datoriale si fondava unicamente sul giudizio negativo espresso dal **medico competente** aziendale all'esito della visita di **sorveglianza sanitaria**. Il lavoratore impugnava tempestivamente il licenziamento, sostenendo di non essere affetto da alcuna patologia inabilitante. Nel corso del giudizio di primo grado, la consulenza tecnica d'ufficio medico-legale smentiva radicalmente la valutazione del sanitario aziendale, accertando la piena ed integra idoneità del lavoratore.

Il Tribunale ed la Corte d'Appello di Milano dichiaravano il licenziamento illegittimo ordinando la reintegrazione ex **art. 18 L. 300/1970**. Tuttavia, i giudici di appello negavano il **risarcimento del danno**, ritenendo il datore esente da colpa in quanto si era limitato a confidare nel giudizio dell'ausiliario sanitario.

La **Corte di Cassazione** ha cassa con rinvio la pronuncia di secondo grado, affermando la piena **responsabilità datoriale** sul **licenziamento per inidoneità alle mansioni e responsabilità datoriale**.

La complessa vicenda prende le mosse dal recesso per **giustificato motivo oggettivo** intimato ad un operaio con qualificata e pluriennale esperienza nell'impiantistica industriale. A seguito di una visita medica d'idoneità periodica prevista dal piano di **sorveglianza sanitaria** aziendale, il **medico competente** nominato dalla società esprimeva un **giudizio di inidoneità** fisica permanente allo svolgimento delle mansioni di cantiere.

Sulla scorta di tale isolata attestazione, il datore di lavoro intimava l'immediato licenziamento per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, senza svolgere ulteriori accertamenti clinici. Il lavoratore impugnava il recesso chiedendo la reintegrazione ed il **risarcimento del danno** ex [art. 18 L. 300/1970](#). La **CTU medico-legale** disposta nel giudizio di primo grado accertava la completa infondatezza del parere del sanitario aziendale, confermando l'integra idoneità dell'operaio. La Corte d'Appello dichiarava l'illegittimità del licenziamento ma escludeva la colpa datoriale, negando il risarcimento dei danni sul presupposto dell'affidamento nel parere del **medico competente**.

02. La qualificazione del medico competente quale ausiliario datoriale ex art. 1228 c.c.

2.1 — La sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. 81/2008 e l'organizzazione aziendale

Il perno giuridico della pronuncia n. 4624/2026 si rinviene nella qualificazione del **medico competente** aziendale. Ai sensi dell'art. 2, lett. h), del D.Lgs. n. 81/2008, il medico competente è un professionista nominato ed incaricato dal datore di lavoro per collaborare alla valutazione dei rischi ed effettuare la **sorveglianza sanitaria**².

La **Sezione Lavoro** chiarisce che il **medico competente** non costituisce un organo terzo ed imparziale di natura pubblica, bensì un ausiliario di cui il datore di lavoro si avvale per l'adempimento degli obblighi di tutela della salute nei luoghi di lavoro. Trovano pertanto piena applicazione le norme in materia di responsabilità per fatto degli ausiliari ex [art. 1228 c.c.](#)

2.2 — L'inapplicabilità dell'esimente dell'affidamento incolpevole

La conseguente implicazione nomofilattica è la totale inoperatività dell'esimente dell'**affidamento incolpevole** in capo alla società. Il datore di lavoro risponde direttamente degli errori commessi dal medico ausiliario nell'esercizio delle sue mansioni: l'errata diagnosi di inidoneità non solleva la P.A. o l'impresa da colpa, non potendo le conseguenze negative dell'inadempimento del collaboratore essere traslate sul lavoratore illegittimamente licenziato³.

Il passaggio di maggior rilievo sistematico compiuto dalla **Sezione Lavoro** nella sentenza n. 4624/2026 riguarda l'inquadramento dogmatico del **medico competente**. La disciplina della sicurezza sul lavoro ex [D.Lgs. 81/2008](#) attribuisce al medico aziendale una funzione d'ausilio nell'adempimento del debito di sicurezza gravante sul datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

Il **medico competente** non opera quale autorità pubblica indipendente, ma quale ausiliario o collaboratore dell'imprenditore. Trova pertanto diretta applicazione il principio generale sancito dall'[art. 1228 c.c.](#), in base al quale il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si avvale dell'opera di terzi risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro. L'eventuale errore diagnostico commesso dall'ausiliario sanitario costituisce errore imputabile alla sfera organizzativa dell'impresa, senza che il datore possa invocare la propria buona fede a danno del lavoratore.

03. Il quadro normativo ed il panorama giurisprudenziale sul licenziamento per inidoneità

3.1 — Gli artt. 18 L. 300/70, 1218 c.c. ed 41 D.Lgs. 81/2008

La disciplina del licenziamento intimato per presunta inidoneità alle mansioni poggia sull'intersezione tra le norme sulla salute nei luoghi di lavoro ed il regime delle tutele contro i recessi illegittimi. L'[art. 41 del D.Lgs. 81/2008](#) disciplina i ricorsi avverso i giudizi del **medico competente**, consentendo sia al lavoratore che al datore di impugnare il parere dinanzi alla **commissione ASL competente**⁴.

Qualora il datore ometta di richiedere la conferma all'ASL o di svolgere idonee verifiche ed intimi direttamente il licenziamento sulla base di una perizia errata, scatta la **tutela reintegratoria** e risarcitoria ex [art. 18 L. 300/1970](#) e la responsabilità da inadempimento ex [art. 1218 c.c.](#)⁵.

La giurisprudenza della **Sezione Lavoro** sottolinea come l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori ex art. 2087 c.c. debba armonizzarsi con il rispetto della dignità del prestatore d'opera e con la conservazione del posto di lavoro. Il ricorso al licenziamento per sopravvenuta inidoneità deve costituire l'estrema *ratio*, ammissibile solo dopo aver accertato in modo inoppugnabile l'impossibilità di proseguire il rapporto e l'inutilizzabilità del lavoratore in altre mansioni aziendali.

3.2 — La Tabella dei Precedenti ed il panorama delle pronunce correlate

La seguente tabella sintetizza i principali orientamenti in materia di inidoneità fisica e **responsabilità datoriale**:

PRONUNCIA ED ANNO	OGGETTO DELLA DECISIONE	PRINCIPIO RILEVANTE AFFERMATO
Cass. Lav. n. 4624/2026	Licenziamento per errata inidoneità delle mansioni.	Responsabilità datoriale per fatto dell'ausiliario sanitario ex art. 1228 c.c. e reintegrazione.
Cass. Lav. n. 13725/2026	Periodo di comportamento ed infortunio sul lavoro.	Onere del datore di provare la natura non infortunistica delle assenze del lavoratore.
Cass. Lav. n. 8672/2026	Licenziamento ed obbligo di repêchage.	Irrilevanza degli accordi sindacali di demansionamento rispetto al giudicato di reintegra.

Sotto il profilo normativo, la Suprema Corte mette in evidenza la profonda differenza tra le certificazioni sanitarie provenienti da strutture pubbliche terze (es. le commissioni ASL o INPS) ed il giudizio formulato dal **medico competente** nominato dal datore. Per i pareri di strutture pubbliche, l'affidamento datoriale può eventualmente attenuare il profilo di colpa; per l'ausiliario privato, invece, vige l'imputazione diretta ex [art. 1228 c.c.](#)

Inoltre, l'[art. 41 del D.Lgs. 81/2008](#) offre al datore di lavoro lo strumento del ricorso all'ASL contro il giudizio del **medico competente**. L'omesso esercizio di tale facoltà di riscontro evidenzia l'assunzione del rischio dell'illegittimità del recesso in capo al datore, consolidando il diritto del lavoratore al risarcimento integrale ex [art. 18 L. 300/1970](#) ed [art. 1218 c.c.](#)

04. Le conseguenze risarcitorie ed le tutele reintegratorie nel sistema delle tutele lavoristiche

4.1 — La reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno

L'applicazione del regime della responsabilità per fatto degli ausiliari ex [art. 1228 c.c.](#) comporta l'integrale riparazione delle conseguenze dannose subite dal lavoratore. Quando il licenziamento per inidoneità si rivela insussistente in fatto, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni dal recesso al ripristino ex [art. 18 L. 300/1970](#).

In linea con l'orientamento nomofilattico sulle garanzie dell'affidamento contrattuale affermato anche nelle vicende legate alle [procedure ad evidenza pubblica ed alle garanzie di legalità](#), l'ordinamento lavoristico non tollera che l'errore commesso dal sanitario aziendale venga scaricato sul lavoratore dipendente.

« Il medico competente è ausiliario datoriale: l'errata inidoneità alle mansioni comporta la reintegrazione ed il risarcimento del danno. »

4.2 — L'onere di ricorso all'ASL e le verifiche esigibili da parte datoriale

La **Corte di Cassazione** sottolinea che il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento per inidoneità fisica, ha l'onere di svolgere le adeguate verifiche esigibili secondo la diligenza professionale ex art. 1176 c.c.⁶.

Tra tali verifiche figura la facoltà di proporre ricorso avverso il giudizio del **medico competente** dinanzi all'ASL competente ex [art. 41 D.Lgs. 81/2008](#). Qualora l'azienda si astenga dal richiedere la conferma pubblicistica e proceda affrettatamente al recesso, assume integralmente il rischio dell'infondatezza della diagnosi⁷.

L'affermazione della **responsabilità datoriale** ex [art. 1228 c.c.](#) garantisce la piena effettività della **tutela reintegratoria** e risarcitoria riconosciuta al lavoratore illegittimamente licenziato. Quando l'inidoneità fisica si rivela infondata, la privazione del posto di lavoro costituisce un **inadempimento contrattuale** ingiustificato che priva il lavoratore del mezzo di sostentamento economico.

Escludere il **risarcimento del danno** sul presupposto dell'**affidamento incolpevole** nel parere del sanitario avrebbe aperto una grave falla nel sistema delle garanzie del lavoro, consentendo alle

aziende di liberarsi del personale scomodo o anziano mediante perizie mediche compiacenti o affrettate senza subire conseguenze sanzionatorie sul piano economico.

05. Rilievi pratici ed indicazioni operative per la gestione della sorveglianza sanitaria e del recesso

Sul piano processuale, la qualificazione del medico aziendale come **ausiliario datoriale** ex **art. 1228 c.c.** semplifica l'onere probatorio a carico del lavoratore impugnante. Quest'ultimo è tenuto unicamente ad allegare l'insussistenza dell'inidoneità fisica ed la causazione del danno da licenziamento, incombendo sul datore l'onere di provare la non imputabilità dell'evento.

Tale assetto consolida la tutela del prestatore di lavoro di fronte alle decisioni datoriali fondate su accertamenti sanitari interni, garantendo il pieno rispetto dei principi di correttezza ed adempimento contrattuale.

5.1 — Adempimenti istruttori datoriali prima dell'intimazione del licenziamento

Le chiare indicazioni della sentenza n. 4624/2026 impongono una profonda revisione delle prassi aziendali nella gestione dei licenziamenti per inidoneità alle mansioni. I datori di lavoro e gli uffici RU non possono limitarsi a recepire passivamente il **giudizio di inidoneità** formulato dal medico aziendale.

Prima di intimare il recesso per **giustificato motivo oggettivo**, la dirigenza deve valutare l'opportunità di promuovere il ricorso all'ASL ex **art. 41 D.Lgs. 81/2008** o richiedere perizie cliniche di riscontro, ponendosi al riparo da future ed onerose pronunce reintegratorie.

La gestione preventiva del rischio giuslavoristico richiede pertanto che i protocolli di **sorveglianza sanitaria** aziendali prevedano momenti di confronto e riesame multilivello nei casi di inidoneità contestata, garantendo la correttezza del procedimento prima dell'adozione della risoluzione del contratto.

5.2 — Difesa del lavoratore, impugnativa del recesso e rimedi probatori

Per i difensori dei lavoratori, la pronuncia costituisce un'arma fondamentale nella redazione delle impugnative di licenziamento. In sede giudiziale, oltre a richiedere l'espletamento di una **CTU medico-legale** volta a smentire il giudizio dell'ausiliario sanitario, occorrerà invocare l'**art. 1228 c.c.** per escludere qualsiasi esimente datoriale di mancanza di colpa.

L'assenza di colpa datoriale non può essere fondata sul semplice affidamento nelle valutazioni del **medico competente**, garantendo al lavoratore l'accesso immediato alla **tutela reintegratoria** ed alla copertura risarcitoria delle retribuzioni perse.

Sul piano operativo, la pronuncia n. 4624/2026 traccia linee guida fondamentali per i consulenti del lavoro e per i difensori datoriali e sindacali. Le imprese che ricevano un **giudizio di inidoneità** fisica riguardante un dipendente devono adottare una procedura di verifica rigorosa, attivando il ricorso alla

commissione ASL ex art. 41 D.Lgs. 81/2008 prima di disporre il recesso ed esplorando attentamente le possibilità di *repêchage* in mansioni compatibili.

Per i lavoratori e le organizzazioni sindacali, la sentenza fornisce un presidio fondamentale per la contestazione dei licenziamenti sanitari affrettati, consentendo di ottenere non solo il ripristino del rapporto di lavoro ma anche la completa copertura risarcitoria di tutte le retribuzioni maturate dal giorno del recesso illegittimo.

Un ulteriore profilo dogmatico affrontato dalla **Sezione Lavoro** attiene alla natura contrattuale della responsabilità da licenziamento illegittimo. La violazione dell'obbligo di ripristino delle mansioni o la risoluzione del rapporto fondata su un presupposto inesistente configura un inadempimento dell'obbligo principale ex **art. 1218 c.c.**, in cui le valutazioni dell'ausiliario sanitario si riflettono direttamente sulla sfera giuridica dell'imprenditore.

Ne discende che il lavoratore danneggiato dall'illegittima cessazione del rapporto non deve superare alcuna presunzione di mancanza di colpa invocata dall'azienda, trovando piena applicazione le garanzie risarcitorie stabilite dalla disciplina speciale dello **Statuto dei Lavoratori**.

06. Conclusioni ed prospettive applicative nel diritto del lavoro

La sentenza n. 4624 del 2 marzo 2026 della **Sezione Lavoro** della **Corte di Cassazione** rappresenta un caposaldo nomofilattico nella tutela della salute ed dell'occupazione del lavoratore. Affermando la **responsabilità datoriale** per fatto dell'ausiliario sanitario ex **art. 1228 c.c.**, la decisione impedisce che l'errato accertamento compiuto dal medico aziendale si traduca in un danno ingiusto a carico del prestatore d'opera.

L'insegnamento nomofilattico rafforza la funzione di garanzia dell'art. 18 dello **Statuto dei Lavoratori**, ricordando alle imprese che l'esercizio del potere di recesso per **giustificato motivo oggettivo** richiede rigorose verifiche istruttorie ed una condotta improntata ai principi generali di correttezza ed adempimento.

In conclusione, la decisione della **Corte di Cassazione** n. 4624/2026 segna un principio di civiltà giuridica nel **diritto del lavoro**. Affermando che l'errore dell'ausiliario sanitario ricade sul datore di lavoro ex **art. 1228 c.c.**, la Suprema Corte assicura la piena riparazione dei danni subiti dai lavoratori ingiustamente estromessi ed incentiva le imprese ad una gestione responsabile e diligente della **sorveglianza sanitaria**.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 18](#) — Reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno.

[Codice Civile, artt. 1218, 1228](#) — Responsabilità del debitore e responsabilità per fatto degli ausiliari.

[Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, artt. 2, 41](#) — Medico competente, sorveglianza sanitaria e ricorsi avverso i giudizi di inidoneità.

Giurisprudenza citata

1. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 2 marzo 2026, n. 4624** — Sentenza in commento: licenziamento per inidoneità alle mansioni, responsabilità datoriale ex art. 1228 c.c. per l'errata diagnosi del medico competente.
2. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 4 febbraio 2026, n. 2376** — Giurisprudenza lavoristica: licenziamento nel periodo di prova per inidoneità da sostanze e discrezionalità datoriale.
3. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza 31 maggio 2026, n. 17074** — Giurisprudenza lavoristica: nullità del patto di prova per genericità delle mansioni e recesso ritorsivo.
4. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza 9 giugno 2026, n. 18761** — Giurisprudenza lavoristica: licenziamento in prova del lavoratore disabile e collocamento mirato L. 68/99.
5. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza 7 aprile 2026, n. 8672** — Giurisprudenza lavoristica: obbligo di repêchage nel licenziamento ed inapplicabilità di accordi demansionanti.
6. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725** — Giurisprudenza lavoristica: licenziamento per superamento del comporta e non computabilità degli infortuni.
7. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 31 maggio 2026, n. 17130** — Giurisprudenza lavoristica: recesso dal patto di prova e qualificazione come licenziamento ai fini previdenziali.



Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.