

Comporto e infortunio: l'onere probatorio del datore

La Cassazione chiarisce la distinzione tra morbilità comune e infortunio sul lavoro: l'onere della prova grava sull'azienda e i certificati medici non godono di fede privilegiata sulla prognosi.

Federico Palumbo Diritto del Lavoro & Licenziamento 9 Ottobre 2026 Lettura 9 min

Stato della questione e quadro normativo aggiornato al 9 Ottobre 2026: Con l'ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione consolida il riparto dell'onere probatorio nelle controversie in tema di licenziamento per superamento del comporto, chiarendo che incombe sul datore di lavoro dimostrare la natura di malattia comune delle assenze contestate qualora la contrattazione collettiva escluda dal calcolo gli eventi conseguenti a infortunio sul lavoro.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo analizza l'ordinanza della Corte di Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 11 maggio 2026, n. 13725, avente ad oggetto il **licenziamento per superamento del comporto** nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva sancisca la non computabilità delle assenze riconducibili a infortunio sul lavoro. Lo studio esamina il regime probatorio delineato dall'art. 2697 c.c., l'efficacia non fidefaciente dei certificati medici telematici ex art. 2700 c.c. in ordine a diagnosi e prognosi, nonché la rilevanza delle risultanze peritali maturate nel parallelo contenzioso previdenziale con l'INAIL, le quali determinano la nullità del recesso intimato prima dello spirare effettivo del periodo di conservazione del posto.

Abstract (English)

This article examines order no. 13725 of 11 May 2026 delivered by the Labour Section of the Supreme Court of Cassation, focusing on dismissals for exceeding the statutory sick leave period (comporto) where collective bargaining agreements exclude work-related injury absences from the calculation. The analysis examines the burden of proof under Article 2697 of the Civil Code, the evidentiary value of medical certificates under Article 2700 of the Civil Code — which does not extend to clinical diagnoses and prognoses — and the retroactivity of expert assessments

established in parallel proceedings against the national insurance institute (INAIL), culminating in the absolute nullity of premature dismissal.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporta per malattia, qualora la contrattazione collettiva applicabile al rapporto preveda espressamente la non computabilità delle giornate di assenza del lavoratore cagionate da infortunio sul lavoro, incombe sul datore di lavoro che intima il recesso l'onere di provare, in caso di contestazione sollevata dal dipendente, che ciascuno dei periodi di morbidità conteggiati sia ascrivibile a malattia comune e non già agli esiti o ai postumi dell'infortunio. L'efficacia probatoria fino a querela di falso dei certificati medici rilasciati dai sanitari convenzionati o dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi dell'art. 2700 c.c., è rigorosamente circoscritta alla provenienza del documento e ai fatti che il sanitario attesta essere avvenuti in sua presenza o da lui compiuti; per contro, la diagnosi dell'affezione e la prognosi di guarigione costituiscono mere manifestazioni di scienza che non godono di fede privilegiata e possono essere liberamente valutate dal giudice di merito, anche attraverso gli accertamenti medico-legali acquisiti dal giudizio previdenziale instaurato contro l'INAIL.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Onere probatorio datoriale ex art. 2697 c.c.:** L'azienda che procede alla risoluzione deve dimostrare la reale causale ordinaria delle assenze poste a fondamento del recesso.
- **Valore probatorio dei certificati telematici:** La qualificazione medica non è coperta da fede privilegiata ex art. 2700 c.c. e integra un mero giudizio tecnico sindacabile.
- **Rilevanza del giudicato previdenziale:** La sentenza che accerta contro l'INAIL il protrarsi dell'infortunio sul lavoro esplica efficacia retroattiva sul conteggio del comporta.
- **Nullità del licenziamento ante tempus:** Il recesso intimato prima del completamento del comporta contrattuale viola l'art. 2110 c.c., determinando la reintegrazione.
- **Doveri di cautela per l'impresa:** La pendenza del contenzioso previdenziale impone al datore la sospensione del licenziamento o la sua tempestiva revoca.

01. Il quadro normativo sul comportamento e la clausola contrattuale di salvaguardia

Nell'architettura del rapporto di lavoro subordinato, la **tutela della salute del lavoratore** e la salvaguardia dell'organizzazione d'impresa trovano il loro punto di equilibrio normativo nell'[art. 2110 c.c.](#) Tale disposizione garantisce al prestatore il **diritto alla conservazione dell'impiego** per il periodo stabilito dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dagli usi, ponendo un temporaneo divieto di recesso a carico del datore di lavoro. Il recesso intimato prima dello spirare di tale intervallo, integrando una violazione di norma imperativa, è radicalmente nullo e determina l'operatività della **tutela reintegratoria piena o attenuata** a seconda della disciplina temporale applicabile, ivi compreso l'[art. 2 D.Lgs. 23/2015](#) per i lavoratori soggetti al **regime delle tutele crescenti**. La giurisprudenza ha costantemente evidenziato che la funzione sociale del comportamento consiste nell'impedire che l'incolpevole sospensione della prestazione per ragioni sanitarie si traduca in una repentina espulsione dal ciclo produttivo.

L'autonomia collettiva arricchisce e modula frequentemente la disciplina codicistica attraverso apposite **clausole di salvaguardia** volte a sottrarre dal computo del comportamento determinate categorie di assenze, tra le quali spiccano le patologie oncologiche, le terapie salvavita e, con peculiare frequenza, gli **infortuni sul lavoro**. Nei settori contrattuali caratterizzati da mansioni ad elevata intensità relazionale e assistenziale, quale il **CCNL delle Cooperative Sociali** oggetto del contenzioso deciso dalla Suprema Corte, le parti sociali hanno inteso espressamente escludere dal tetto massimo di conservazione del posto (fissato in 365 giorni nell'arco del triennio) tutte le giornate di inabilità conseguenti ad infortuni verificatisi in occasione di lavoro. Ne discende che la determinazione della natura causale della singola assenza non costituisce un mero dato descrittivo, bensì l'**elemento costitutivo fondamentale** per accertare la legittimità del recesso datoriale.

1.1 — La fattispecie concreta e l'interferenza dell'accertamento INAIL

La controversia decisa dalla Sezione Lavoro con l'ordinanza n. 13725 dell'11 maggio 2026 ^[1] origina dal licenziamento intimato da una **società cooperativa** a una propria lavoratrice, motivato dal preteso superamento dei 365 giorni di comportamento nel triennio. La società aveva sommato indistintamente le assenze per malattia ordinaria a una serie prolungata di giorni successivi a un **grave infortunio sul lavoro** subito dalla dipendente nel giugno 2021. Inizialmente, l'istituto assicuratore aveva dichiarato la guarigione clinica della lavoratrice a far data dal dicembre 2021; tuttavia, la dipendente aveva

promosso un contenzioso giudiziale contro l'INAIL per veder riconosciuto il persistere della propria **inabilità temporanea assoluta** causata dai **postumi del trauma**.

Nonostante la lavoratrice avesse formalmente avvertito l'azienda della pendenza della causa previdenziale nella lettera di contestazione del recesso, la cooperativa aveva rifiutato di revocare il licenziamento. Successivamente, il Tribunale del Lavoro definiva il **giudizio previdenziale** contro l'INAIL accertando con sentenza che l'inabilità temporanea assoluta derivante dall'infortunio si era protratta ininterrottamente sino al maggio 2022. La Corte d'Appello di Bologna, adita in sede di reclamo, dichiarava nullo il licenziamento, rilevando che lo scomputo dei giorni coperti da infortunio riduceva le assenze per **malattia comune** a una quota ampiamente inferiore al comporto di 365 giorni, condannando l'ente datoriale alla **reintegrazione nel posto** e al pagamento delle indennità risarcitorie di legge.

1.2 — La ripartizione dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro

Nel ricorso per cassazione, la cooperativa datrice lamentava la violazione dei principi sull'**onere della prova** e sul **valore probatorio dei certificati medici telematici**, sostenendo che l'azienda non potesse essere gravata del compito di sindacare le motivazioni delle assenze in difetto di tempestiva contestazione della lavoratrice. Secondo la tesi della ricorrente, la **legittimità del recesso** doveva essere valutata allo stato degli atti alla data dell'intimazione, momento nel quale le assenze risultavano formalmente registrate come malattia ordinaria.

La Suprema Corte ha respinto fermamente tale impostazione, riaffermando il granitico principio secondo cui, nell'ipotesi in cui la disciplina pattizia stabilisca la **non computabilità delle assenze causate da infortunio** sul lavoro, è sul datore che grava per intero l'onere probatorio previsto dall'[art. 2697 c.c.](#) Spetta infatti a chi deduce la legittimità della risoluzione del contratto provare la sussistenza di tutti i **fatti costitutivi del diritto di recesso**, ivi compresa la natura comune delle singole affezioni patologiche conteggiate nel periodo di comporto.

02. Il valore probatorio delle certificazioni mediche e la valutazione peritale

Il profilo dogmatico di maggiore interesse della pronuncia attiene alla **qualificazione probatoria dei certificati di malattia** formati dai medici del Servizio Sanitario Nazionale. La difesa datoriale riteneva che l'indicazione di **prosecuzione di malattia comune** contenuta nei certificati telematici facesse piena prova della causale delle assenze, non potendo il giudice ordinario rimetterne in discussione l'attendibilità clinica se non mediante la proposizione di una **querela di falso** ai sensi degli artt. 2699 e 2700 c.c.

*La diagnosi e la prognosi certificate dal sanitario **non godono di fede privilegiata** fino a querela di falso, costituendo mere manifestazioni di scienza che il giudice del merito può liberamente apprezzare sulla base delle **risultanze peritali complessive**.*

2.1 — L'efficacia non fidefaciente di diagnosi e prognosi ex art. 2700 c.c.

Nel delineare i **limiti dell'efficacia fidefaciente**, i giudici di legittimità hanno operato una netta distinzione concettuale tra gli elementi estrinseci e il contenuto intrinseco dell'atto pubblico. Ai sensi dell'[art. 2700 c.c.](#), la speciale forza probatoria assistita da fede privilegiata è confinata alla **provenienza dell'attestazione dal pubblico ufficiale rogante**, alla contestualità della redazione e alla storicità dei fatti che il sanitario dichiara essere avvenuti in sua presenza o da lui eseguiti nell'espletamento dell'atto medico.

Al contrario, la **diagnosi nosologica** e il **giudizio prognostico** formulati dal medico curante circa i giorni necessari al recupero dello stato di salute non integrano fatti avvenuti alla presenza del pubblico ufficiale, bensì valutazioni cliniche e **manifestazioni di scienza medica**, spesso desunte anche dalle dichiarazioni soggettive fornite dallo stesso lavoratore. Pertanto, la qualificazione dell'assenza quale malattia comune o postumo di infortunio costituisce una **presunzione di fatto liberamente apprezzabile** dal magistrato del lavoro, il quale può legittimamente disattendere le indicazioni del certificato alla luce di altri elementi probatori ritualmente acquisiti al giudizio ^[1].

2.2 — L'utilizzabilità degli elementi istruttori formati nel giudizio INAIL

Un ulteriore profilo affrontato dalla decisione riguarda l'efficacia spiegata nel processo di lavoro dalla **consulenza medico-legale** svolta nella causa tra la lavoratrice e l'INAIL. La Corte di Cassazione ha confermato il **principio nomofilattico** secondo cui il giudice di merito può fondare il proprio convincimento probatorio su elementi istruttori ed elaborati peritali assunti in un procedimento intercorso tra parti diverse, a condizione che tali atti siano stati ritualmente prodotti nel giudizio in corso e resi accessibili al **pieno contraddittorio tra le parti**.

Nel caso in rassegna, la cooperativa sociale non aveva formulato specifiche obiezioni tecnico-scientifiche avverso la perizia dell'INAIL, né aveva depositato perizie di parte contrarie o sollecitato la nomina di un collegio peritale officioso. Di conseguenza, l'accertamento giudiziale circa il **nesso eziologico** tra l'evento traumatico del giugno 2021 e l'inabilità protrattasi sino al maggio 2022 ha assunto **valore di piena prova**, imponendo l'**esclusione di tali periodi dal calcolo del comportamento contrattuale**.

03. Il vaglio di legittimità della Suprema Corte e la nullità del recesso

Rigettando tutti i motivi di impugnazione articolati dalla cooperativa, la Corte di Cassazione ha confermato che l'intimazione del licenziamento per superamento del comportamento in un momento in cui il termine contrattuale non sia ancora maturato costituisce una fattispecie di **nullità radicale per violazione di norma imperativa**. La **tutela del lavoratore infortunato** non può subire compressioni a causa di valutazioni datoriali ancorate a **certificazioni provvisorie** o a formalismi procedurali non previsti dall'ordinamento.

3.1 — Il difetto di prova datoriale e l'applicazione dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015

Dalla disamina degli atti è emerso come il datore di lavoro non abbia offerto alcuna prova idonea a dimostrare che le assenze successive al dicembre 2021 fossero cagionate da patologie distinte e autonome rispetto all'infortunio sul lavoro. La mera allegazione del decorso temporale o della

guarigione presunta dell'assicuratore sociale è risultata del tutto recessiva rispetto all'accertamento peritale che ha confermato la **continuità dello stato morbosoinvalidante di natura traumatica**.

La **mancata maturazione dei 365 giorni contrattuali** al momento del recesso priva il licenziamento di ogni base giustificativa, configurando l'ipotesi di nullità disciplinata dall'[art. 2110, comma 2, c.c.](#) Nei confronti della lavoratrice assunta sotto la vigenza delle tutele crescenti trova pertanto doverosa applicazione la sanzione della **reintegrazione nel posto di lavoro** unitamente all'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, oltre al versamento integrale della contribuzione previdenziale dovuta per il periodo di estromissione dal servizio ^[1].

3.2 — Il coordinamento con i principi in tema di allegazione delle nullità

La soluzione adottata nell'ordinanza n. 13725/2026 si coordina armonicamente con il quadro giurisprudenziale tracciato dalla giurisprudenza di legittimità nella sentenza n. 17287 del 1 giugno 2026. In quella decisione, la Corte ha sancito che il **rilevoinfficio delle nullità** non può spingersi sino a supplire alla mancata e tempestiva allegazione dei **fatti costitutivi dell'azione** nell'atto introduttivo del giudizio. Nondimeno, quando — come nella specie — la lavoratrice abbia tempestivamente eccepito sin dal primo grado la natura traumatica delle assenze e l'erroneità del computo, il **principio dispositivo** resta pienamente presidiato e l'**onere di provare la correttezza del conteggio** ricade inderogabilmente sul datore recedente ^[2].

Il sistema giuslavoristico conferma così la propria rigorosa coerenza nomofilattica: mentre al lavoratore è fatto carico di definire puntualmente il thema decidendum senza mutamenti tardivi della causa petendi, all'imprenditore è precluso qualsiasi **automatismo espulsivo** fondato su una qualificazione contabile affrettata o formalistica delle assenze per malattia.

04. Considerazioni conclusive e cautele applicative per la gestione datoriale

La statuizione della Suprema Corte fornisce direttive di straordinaria concretezza per le direzioni del personale e i consulenti del lavoro chiamati a gestire situazioni di morbosità prolungata. Il **monitoraggio del periodo di comportamento** non può ridursi a un mero conteggio aritmetico dei giorni desunti dai **flussi telematici dell'INPS**, ma esige un'attenta **istruttoria sostanziale** circa l'eziologia

delle singole assenze, soprattutto laddove il dipendente abbia subito infortuni sul lavoro durante il triennio di riferimento.

La conoscenza, anche solo in via di mera informazione stragiudiziale, della **pendenza del contenzioso previdenziale** dinanzi all'istituto assicuratore obbliga il datore di lavoro alla massima prudenza operativa. L'intimazione affrettata del recesso espone l'azienda al rischio gravissimo di un **accertamento retroattivo dei postumi invalidanti**, con conseguente crollo del calcolo del comportamento e condanna alla reintegrazione nel posto. Nei casi dubbi, l'adozione di un comportamento improntato a **buona fede e correttezza** suggerisce di sospendere la determinazione espulsiva ovvero di esercitare tempestivamente il **potere di revoca del licenziamento**, scongiurando così pesanti oneri risarcitori.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

[Art. 2110 Codice Civile](#) — Sospensione del rapporto di lavoro per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio e periodo di comporto.

[Art. 2697 Codice Civile](#) — Principio generale dell'onere della prova nelle controversie civilistiche e di lavoro.

[Art. 2700 Codice Civile](#) — Efficacia probatoria e limiti dell'atto pubblico assistito da fede privilegiata.

[Art. 2 Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#) — Disciplina delle tutele crescenti e regime di nullità dei licenziamenti intimati prima della scadenza del comporto.

Giurisprudenza citata

1. [Corte di Cassazione Civile, Sez. Lavoro, ordinanza 11 maggio 2026, n. 13725](#) — Nel licenziamento per superamento del periodo di comporto con clausola contrattuale di esclusione dell'infortunio sul lavoro, grava sul datore l'onere di provare che le assenze derivino da malattia comune; la prognosi del medico curante non fa fede privilegiata ex art. 2700 c.c. Esito: rigetta il ricorso. Punto: par. 5-8.
2. [Corte di Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 1 giugno 2026, n. 17287](#) — In tema di licenziamento per superamento del comporto, la rilevabilità d'ufficio della

nullità non supplisce alla mancata allegazione dei fatti costitutivi; la prova della non computabilità delle assenze certificate regolarmente spetta al dipendente. Esito: rigetta il ricorso. Punto: par. 2.1-2.2.



Federico Palumbo

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.