RGL 3/2026

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 8-9/2026

CASSAZIONE, 12.2.2026, n. 3145, ord.
Conf. Corte d'Appello di Catanzaro, 23.4.2024.

Licenziamento individuale – Ambiente nocivo – Eccezione di inadempimento – Tutela salute e sicurezza sul lavoro – Ripartizione onere della prova – Nullità del recesso – Reintegrazione.

In tema di inadempimento datoriale ex *art. 2087 c.c., avendo il lavoratore il diritto di lavorare in un ambiente rispettoso della sicurezza e della dignità umana, l'assenza della condizione di nocività o lesività, secondo una soglia idonea a rappresentare un concreto pericolo di lesione dell'integrità fisica o della personalità morale, deve essere provata dal datore di lavoro nella logica della responsabilità contrattuale, secondo l'art. 1218 c.c. (1)*

(1) AMBIENTE NOCIVO E *STRAINING*, RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE MEDIANTE ECCEZIONE D'INADEMPIMENTO E LICENZIAMENTO RITORSIVO

1. — Il caso di specie, in punto di diritto, riguarda un licenziamento ritenuto ritorsivo in quanto irrogato a una lavoratrice, la quale si era rifiutata di espletare le proprie mansioni in un ambiente di lavoro nocivo per la propria salute e dignità personale.

La vicenda è di particolare interesse anche per dinamica fattuale della successione degli eventi di causa. La prestatrice, adibita a mansioni di impiegata, precedentemente ai fatti oggetto del giudizio in annotazione, era già stata licenziata e poi reintegrata perché il recesso, formalmente intimato per giustificato motivo oggettivo, era stato ritenuto nullo in quanto ritorsivo (Per una completa disamina sul licenziamento ritorsivo, si rinvia a: Gragnoli 2010, 59; Ballestrero 2016, 231; Bavaro, D'Onghia 2016, 3).

La società dopo la sentenza aveva reintegrato la ricorrente, collocandola, tuttavia, in un ambiente di lavoro malsano e stressogeno in quanto non riscaldato a sufficienza e sfornito di servizi igienici adeguati, perché visibili dall'esterno e, quindi, privi di qualsivoglia riservatezza.

La dipendente, a fronte di tali condizioni lavorative pregiudizievoli per la propria salute psico-fisica, mediante apposita eccezione di inadempimento *ex* art. 1460 c.c., si

rifiutava di eseguire la prestazione e si assentava dal lavoro. Il datore, conseguentemente, contestava l'assenza ingiustificata e intimava alla prestatrice un nuovo licenziamento per giusta causa.

I giudici di merito, nella specie il Tribunale e la Corte d'Appello di Catanzaro, investiti della questione, accertavano che l'assenza dovesse ritenersi giustificata poiché la condotta della lavoratrice integrava una legittima eccezione di inadempimento *ex* art. 1460 c.c., in relazione alla violazione del datore agli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. di tutela della salute e della dignità. Il licenziamento, pertanto, veniva dichiarato nullo in quanto sorretto da un motivo illecito determinante (artt. 1460 e 1345 c.c.), con applicazione della sanzione della reintegrazione *ex* art. 2, c. 1, d.lgs. n. 23/15.

In particolare, la Corte territoriale, nel confermare la natura ritorsiva del recesso, aveva considerato il collegamento funzionale tra l'assenza dal lavoro della dipendente e la reazione datoriale a seguito della reintegrazione successiva al precedente giudizio, «avendo il Tribunale disvelato già allora il tentativo datoriale di provocare una reazione della lavoratrice da sanzionare disciplinarmente con il licenziamento».

2. — La decisione in commento appare di notevole interesse sotto vari profili. Non solo per l'accertamento della natura ritorsiva del licenziamento, ma, in particolare, con riferimento al tema della tutela della salute e sicurezza del lavoro *ex* art. 2087 c.c. che legittima, in caso di violazione, l'eccezione di inadempimento del lavoratore.

Secondo l'indirizzo maggioritario della Corte di Cassazione, l'art. 1460 c.c. va interpretato nel senso che il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, non risulti contrario a buona fede. Tale principio è consolidato nella giurisprudenza di legittimità, ed è stato confermato in precedenza da Cass. 12.1.2023, n. 770 (In *Wikilabour.it*), in una vicenda che, in un certo senso, si attaglia al caso in annotazione, in quanto l'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c., c. 2, si fondava su ragioni di tutela della sicurezza della lavoratrice *ex* art. 2087 c.c.

In tale situazione, il rifiuto della dipendente di espletare la prestazione era stato valutato come comportamento improntato alla buona fede proprio in ragione della tutela della salute quale bene primario di rango costituzionale. La condotta del datore di lavoro risultava illegittima, ha sostenuto la Suprema Corte nel citato provvedimento n. 770/2023, ove il medesimo non avesse adempiuto al proprio obbligo di proteggere il prestatore rispetto a comportamenti minacciosi che quest'ultimo avesse percepito come tali, secondo una condotta di buona fede. Se ricorrono tali presupposti, l'inadempimento deve ritenersi legittimo.

In relazione al rifiuto legittimo del lavoratore mediante eccezione di inadempimento, sono rinvenibili numerosi precedenti giurisprudenziali che, molto spesso, trattano controversie di trasferimento del lavoratore. In termini, si segnala Cass. 3.5.2022, n. 13895 (In *Rivistalabor.it*, 25.5.2023, con nota di Lorea), che ha circoscritto il «perimetro» della buona fede alla luce del disposto dell'art. 1460 c.c., c. 2, affermando che la relativa verifica deve essere effettuata in concreto e in coerenza con le caratteristiche del rapporto di lavoro a prestazioni corrispettive. Valutazione, questa, che deve tenere