

CORTE DI GIUSTIZIA UE, sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, Pres. Biltgen – Rel. von Danwitz – Avv. Gen. Rantos – P.M. e S. Snc.

Discriminazione fondata sulla disabilità – Licenziamento per superamento del periodo di comportamento di un lavoratore disabile – Accomodamenti ragionevoli – Rinvio pregiudiziale

In tema di licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comportamento, la disciplina che prevede un limite uniforme di conservazione del posto è compatibile con la direttiva 2000/78/CE solo se sottoposta a un rigoroso giudizio di proporzionalità e accompagnata dall'effettiva adozione di accomodamenti ragionevoli individualizzati; ne consegue che è illegittimo il recesso fondato sulla mera applicazione automatica del comportamento, senza previa verifica concreta di soluzioni organizzative alternative idonee a evitare lo svantaggio derivante dalla disabilità, non potendo l'aspettativa non retribuita generalizzata assolvere, di per sé, all'obbligo di accomodamento.

La soglia di comportamento tra proporzionalità e obbligo di accomodamenti ragionevoli nel licenziamento del lavoratore con disabilità

Giulia Sberna

Dottoressa di ricerca di Pubblica amministrazione e innovazione per la disabilità e l'inclusione sociale nell'Università della Campania "Luigi Vanvitelli" e nell'Università di Palermo

SOMMARIO: 1. Il caso sottoposto alla Corte di giustizia. – 2. La *ratio decidendi*. – 3. La cornice normativa e giurisprudenziale. Il giudizio sul comportamento dopo *Pauni*. – 4. La decisione del Tribunale di Ravenna e le sue criticità applicative.

Sinossi: Il contributo esamina la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea 11 settembre 2025, causa C-5/24, resa su rinvio pregiudiziale del Tribunale di Ravenna in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore con disabilità. L'analisi ricostruisce il quadro multilivello della tutela antidiscriminatoria e dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli, soffermandosi sui criteri di necessità e proporzionalità cui è subordinata la legittimità di una disciplina del comportamento uniforme, sul carattere necessariamente individualizzato delle misure esigibili dal datore di lavoro e sul momento in cui il relativo obbligo diviene concretamente operante, alla luce dei limiti di lecita conoscibilità della condizione di disabilità. Il

contributo si conclude con un'analisi critica della successiva pronuncia del Tribunale di Ravenna, n. 409 del 4 novembre 2025, evidenziandone le principali criticità applicative rispetto ai principi affermati dal giudice di Lussemburgo.

Abstract: The article examines the judgment of the Court of Justice of the European Union of 11 September 2025, Case C-5/24, delivered on a request for a preliminary ruling from the Tribunal of Ravenna concerning the dismissal of a worker with a disability for exceeding the statutory sick-leave protection period. The analysis reconstructs the multilevel framework of anti-discrimination protection and of the duty of reasonable accommodation, focusing on the requirements of necessity and proportionality underlying the lawfulness of a uniform sick-leave protection scheme, the inherently individualised nature of the measures required of the employer, and the point at which the duty to provide reasonable accommodation becomes applicable, in light of the limits on the employer's lawful knowledge of the worker's disability. The article concludes with a critical analysis of the subsequent judgment of the Tribunal of Ravenna, No. 409 of 4 November 2025, highlighting its main shortcomings in the application of the principles established by the Court of Justice.

1. Il caso sottoposto alla Corte di giustizia

La vicenda sottoposta al vaglio della Corte di giustizia dell'Unione europea dal Tribunale di Ravenna prende le mosse dal licenziamento per superamento del periodo di comporto di una lavoratrice con disabilità impiegata presso una piccola impresa della ristorazione, assoggettata al CCNL Turismo-Confcommercio¹.

In particolare, la lavoratrice, assunta il 1° settembre 2021 con mansioni di commis di sala/cucina, è rimasta assente per malattia ininterrottamente dal 18 giugno al 19 dicembre 2022. Il primo certificato medico, relativo al periodo 18 giugno-8 agosto, indicava una diagnosi di emorragia subaracnoidea da rottura di aneurisma; i certificati successivi – fino all'8 gennaio 2023 – non riportavano invece la diagnosi. L'assenza di tale indicazione, unitamente al divieto di accertamenti diagnostici datoriali previsto dall'art. 5 della l. n. 300/1970, precludeva al datore di lavoro di conoscere la patologia della lavoratrice.

Maturato, nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, il limite di 180 giorni previsti dall'art. 173 del CCNL applicato, il 19 dicembre 2022 veniva intimato il licenziamento per superamento del comporto. Inoltre, dagli atti non risultava che la lavoratrice avesse esercitato, prima del 180° giorno, la facoltà di richiedere l'ulteriore aspettativa non retribuita di 120 giorni prevista dall'art. 174 del CCNL.

Nel frattempo, il 4 novembre 2022, la dipendente aveva presentato istanza amministrativa per il riconoscimento della disabilità, senza darne comunicazione al datore di lavoro. Il procedimento si è concluso il 17 febbraio 2023 con il riconoscimento dell'invalidità civile (35%) e della condizione di *handicap* ai sensi dell'art. 3, comma 1, l. n. 104/1992, mentre

¹ Tale contratto, in coerenza con l'art. 2110 c.c., prevede la conservazione del posto per malattia fino a 180 giorni per anno civile (art. 173), riconosce al lavoratore la possibilità di chiedere un'ulteriore aspettativa non retribuita fino a 120 giorni (art. 174) e prevede, infine, una disciplina speciale per le patologie oncologiche (art. 175).

lo stato morboso è proseguito per diversi mesi dopo il recesso, rendendo comunque improbabile un rientro immediato (qualora possibile).

Con ricorso del 16 ottobre 2023, la lavoratrice ha adito il Tribunale di Ravenna deducendo il carattere discriminatorio del licenziamento, in quanto applicazione “neutra” della regola sul comportamento a prescindere dalla condizione di disabilità, e ha chiesto la reintegrazione (ovvero, in subordine, l’indennità sostitutiva pari a quindici mensilità), il pagamento delle retribuzioni *medio tempore*, il versamento dei contributi, il risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione, oltre alle spese.

Sulla base delle premesse fattuali, ritenendo necessari chiarimenti di diritto unionale, il Tribunale di Ravenna ha sollevato rinvio pregiudiziale *ex art.* 267 TFUE, chiedendo alla Corte di giustizia di pronunciarsi sull’interpretazione della direttiva 2000/78/CE. In primo luogo, viene in rilievo la compatibilità con la direttiva di una disciplina del comportamento «uguale per tutti» che, nel caso di specie, prevede 180 giorni annui retribuiti, con possibilità di richiedere 120 giorni di aspettativa non retribuita, senza un regime distinto per i lavoratori con disabilità. In secondo luogo, si pone il tema se una simile disciplina, ove integri in astratto una discriminazione indiretta, possa nondimeno risultare giustificata da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari. Ancora, occorre chiarire se la previsione *erga omnes* dell’aspettativa non retribuita possa, di per sé, costituire un accomodamento ragionevole ai sensi dell’art. 5 della direttiva. Da ultimo, vengono in considerazione le ricadute applicative, ossia se, esauriti i 180 giorni, possa configurarsi un obbligo datoriale di concedere un ulteriore periodo di assenza integralmente retribuito a proprio carico, pur senza controprestazione, e se, ai fini della legittimità del recesso, assuma rilievo la circostanza che anche tale periodo non avrebbe consentito il rientro in servizio, perdurando lo stato morboso.

Successivamente, su richiesta di chiarimenti *ex art.* 101 reg. proc., il giudice nazionale ha corretto la formulazione della terza questione pregiudiziale, precisando che il punto centrale riguarda la soglia dei 180 giorni di cui all’art. 173 CCNL, alla quale può aggiungersi, su richiesta del lavoratore, l’aspettativa non retribuita di 120 giorni prevista dall’art. 174.

Alla luce di quanto precede, il *thema decidendum* definito dal rinvio non attiene tanto alla validità in sé della soglia “180 + 120”, bensì alla sua applicazione rispetto alla condizione di disabilità, cioè se e in quali termini la disciplina del comportamento uguale per tutti determini un particolare svantaggio per i lavoratori con disabilità e se l’obbligo di accomodamenti ragionevoli imponga al datore scelte individualizzate prima di un recesso fondato sul mero esaurimento del periodo di comportamento.

2. La *ratio decidendi*

La Corte di giustizia, nel ricostruire la propria decisione, articola il ragionamento partendo da due profili strettamente connessi: da un lato, la possibilità per gli Stati membri di prevedere un regime uniforme di conservazione del posto (180 giorni retribuiti, rinnovabili, con possibile aggiunta di 120 giorni non retribuiti), subordinato a un rigoroso test di

necessità e proporzionalità; dall'altro, l'esigenza che tale regime non neutralizzi, ma anzi consenta, l'effettività dell'obbligo di accomodamento ragionevole di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78/CE. Infine, la Corte chiarisce l'applicabilità della direttiva alle «condizioni di licenziamento» (art. 3, par. 1, lett. c), dir. n. 2000/78/CE) e ribadisce la nozione funzionale di *handicap*² come limitazione duratura che ostacola la piena partecipazione alla vita professionale.

Quanto alle prime due questioni, la Corte afferma che gli artt. 2, par. 2 e 5 della direttiva non ostano, di per sé, a una disciplina nazionale che riconosca a tutti i lavoratori lo stesso limite annuo di 180 giorni retribuiti, rinnovabili, al quale può aggiungersi, in taluni casi e su richiesta, un periodo non retribuito e non rinnovabile di 120 giorni, senza prevedere un regime speciale per le persone con disabilità. Pur escludendo che una simile disciplina configuri una discriminazione diretta, in quanto applicabile indistintamente a tutti i lavoratori, la Corte evidenzia come essa possa determinare una discriminazione indiretta, dal momento che il lavoratore con disabilità è maggiormente esposto al rischio di raggiungere il limite massimo di assenze. Ciò non comporta, tuttavia, l'automatica incompatibilità della disciplina con il diritto dell'Unione, poiché la differenza di trattamento può trovare giustificazione ove persegua una finalità legittima di politica sociale mediante strumenti appropriati e necessari. Ne consegue che la Corte individua tale finalità nell'esigenza di assicurare la capacità e la disponibilità del lavoratore ad esercitare la propria attività professionale, demandando al giudice nazionale la verifica della proporzionalità della disciplina del comportamento e della sua compatibilità con l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli³.

La chiave della decisione si rinviene nella risposta alla terza questione. Secondo il giudice di Lussemburgo, la previsione generale di un'aspettativa non retribuita concessa indistintamente a chiunque sia assente per malattia, non costituisce una soluzione ragionevole ai

² C. giust., 18 gennaio 2018, causa C- 270/2016, *Conejero*, par. 28: «secondo la giurisprudenza della Corte, la nozione di handicap, ai sensi della direttiva 2000/78, dev'essere intesa come riguardante una limitazione di capacità, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori»; v. anche C. giust., 9 marzo 2017, causa C-406/15, *Milkova*, par. 36; C. giust., 1 dicembre 2016, causa C-395/15, *Daoudi*, par. 42; C. giust., 18 dicembre 2014, causa C-354/13, *FOA*, par. 53; C. giust., 18 marzo 2014, causa C-363/12, *Z.*, par. 76; in dottrina si v. VIGLIONE, *La nozione giuridica di disabilità: modelli a confronto*, in *LDE*, 2025, 2, 4.; COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, in *DLRI*, 2009, 4, 611; PASTORE, *Disabilità e lavoro: prospettive recenti della Corte di giustizia dell'Unione europea*, in *RDSS*, 2016, 1, 199-223; VENCHIARUTTI, *La disabilità secondo la Corte di giustizia: il modello bio-psico-sociale diventa «europeo»?*, in *Diritti comparati*, 15 maggio 2014; FAVALLI, FERRI, *Defining Disability in the EU Non-Discrimination Legislation: Judicial Activism and Legislative Restraints*, in *European Public Law*, 2016, 22, 3, 2.

³ Cfr. C. giust., 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*, spec. parr. 44-53. Si v. EMILIANI, *Accomodamenti ragionevoli e organizzazione di lavoro*, in *ADL*, 2025, 3, 392 ss.; DELOGU, «Adeguare il lavoro all'uomo»: l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti, in *Ambientediritto*, 2024, 1, 12 ss.; TARDIVO, *L'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti*, Torino, 2024; GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 21 ss.; TEKLÈ, *Un'interpretazione sistemica degli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nei pronunciamenti del Comitato Onu come strumento di uguaglianza trasformativa e giustizia sociale*, in *DSL*, 2024, 2, 139 ss.; CATAUDELLA, *Disabilità e parità di trattamento nei luoghi di lavoro: il sistema multilivello di protezione giuridica*, in *LDE*, 2025, 2, 3 ss.

sensi dell'art. 5 della direttiva. Per definizione, l'accomodamento ragionevole è un provvedimento del datore «in funzione delle esigenze delle situazioni concrete», efficace e pratico, congegnato su misura della persona con disabilità⁴; pertanto, una clausola *erga omnes* non può ritenersi un accomodamento, perché non è individualizzata né mira specificamente a rimuovere la barriera che pone il lavoratore disabile in posizione di svantaggio⁵. Sulla base delle medesime argomentazioni, la Corte delimita l'oggetto del rinvio con riguardo alle questioni quarta e quinta, che ipotizzavano un obbligo di concedere un «ulteriore periodo retribuito a carico del datore, senza controprestazione» quale possibile accomodamento. Tali questioni sono state dichiarate irricevibili poiché prive di base normativa e di aggancio al *thema decidendum* interno e dunque ipotetiche. Ed invero, il rinvio pregiudiziale non è sede di pareri consultivi su scenari astratti, ma strumento per risolvere la controversia concreta e fornire al giudice nazionale i criteri applicativi. Ne discende che dalla sentenza non è ricavabile alcun obbligo *ex lege* di individuare un ulteriore periodo di comportamento retribuito.

Sul piano dell'onere della prova, la Corte conferma l'assetto tipico dei giudizi antidiscriminatori e, insieme, l'effetto diretto dell'art. 5 della direttiva⁶. Pertanto, se la parte deduce fatti idonei a far presumere uno svantaggio particolare derivante dall'applicazione di un comportamento uguale per tutti, grava sul datore dimostrare di avere adottato o seriamente valutato accomodamenti ragionevoli (rimodulazioni di orari e turni, riassegnazioni compatibili, rientri gradualizzati, ausili, formazione, eventuale lavoro ibrido) oppure che ulteriori misure avrebbero imposto un onere sproporzionato⁷.

Infine, la Corte esclude espressamente la possibilità di considerare l'aspettativa generale non retribuita come un accomodamento ragionevole. Tale istituto può, infatti, coesistere con gli accomodamenti, talvolta agevolarne i tempi, ma non sostituisce il dovere individualizzato del datore poiché una sospensione uguale per tutti, quale l'aspettativa generale, non incide sul bisogno concreto del lavoratore con disabilità⁸.

⁴ Art. 5, direttiva 2000/78/CE.

⁵ Cfr. MARESCA, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento*, in *LDE*, 2024, 2; DAGNINO, *Comporto, disabilità e disclosure: note a margine di una querelle giurisprudenziale*, in *ADL*, 2023, 1, 241 ss.; VARVA, *Discriminazione per handicap e comporto adeguato ai lavoratori con disabilità: questioni emergenti dalla recente giurisprudenza*, in *RIDL*, I, 2023, 531 ss.

⁶ BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio, Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, 77 ss.

⁷ ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *RIDL*, 2021, II 613 ss.

⁸ Cfr. DELLA ROCCA, *I distinguo della Corte di Giustizia su comporto e accomodamenti ragionevoli*, in *Labor*, 27 ottobre 2025, 2; TRIA, *Carattere discriminatorio del licenziamento dei lavoratori disabili per superamento del periodo di comporto tra handicap e disabilità alla luce della sentenza della Corte di Giustizia UE c 5/24*, in *LDE*, 2025, 3, 2 ss.; SALVAGNI, *Il comporto unico e l'aspettativa non retribuita al banco di prova delle tutele antidiscriminatorie: prime riflessioni su CGUE 11 settembre 2025 - C-5/24 in tema di licenziamento del disabile*, in *LPO, News*, 15 settembre 2025.

3. La cornice normativa e giurisprudenziale. Il giudizio sul comportamento dopo *Pauni*

Per cogliere la portata della decisione è opportuno premettere una ricognizione del quadro multilivello entro cui si collocano, da un lato, la tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità e l'obbligo di accomodamenti ragionevoli e, dall'altro, il modello dell'ordinamento italiano del periodo di comportamento, oggetto del rinvio pregiudiziale disposto dal Tribunale di Ravenna.

Il sistema muove dalla direttiva 2000/78/CE, alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), che ha condotto la Corte di giustizia ad accogliere una concezione ampia e relazionale dell'*handicap*, ancorata al modello cd. biopsicosociale⁹. In tale prospettiva, la disabilità non coincide con la mera presenza di una patologia, ma con «una limitazione risultante, in particolare, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori»¹⁰. Ne deriva che non ogni malattia rientra automaticamente nel perimetro protetto; tuttavia, una condizione di salute che comporti una limitazione significativa e di lunga durata alla partecipazione professionale può integrare la nozione di *handicap*, senza che sia necessario un previo formale riconoscimento amministrativo, configurando una disabilità “di fatto” poiché determina una restrizione durevole della partecipazione alla vita lavorativa e sociale¹¹. La verifica spetta al giudice nazionale, secondo un accertamento in concreto fondato sulla durata e sugli effetti funzionali della patologia.

⁹ L'art. 1 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità definisce la disabilità come «una limitazione risultante, in particolare, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori». La Corte di giustizia ha progressivamente modificato il proprio orientamento sul concetto di disabilità: dalla pronuncia *Chacón Navas* (11 luglio 2006, causa C-13/05), ancorata a un modello c.d. biomedico e volta a escludere l'assimilazione tra malattia e disabilità, alle decisioni *HK Danmark* (11 aprile 2013, causa C-335/11 e C-337/11), *Kaltoft* (18 dicembre 2014, causa C-354/13), *Daouidi* (1° dicembre 2016, causa C-395/15) e *Ruiz Conejero* (18 gennaio 2018, causa C-270/16), nelle quali, facendo leva su un modello c.d. bio-psicosociale, tende a ricomprendere nella nozione di disabilità le malattie con limitazioni a lungo termine. Per una ricostruzione sistematica del concetto giuridico di disabilità alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia, cfr. DELLA ROCCA, *La malattia del lavoratore subordinato tra vecchie e nuove tutele*, Torino, 2024, 14 ss.

¹⁰ Si v., in tal senso, C. giust., 18 gennaio 2024, causa C-631/22, *Ca Na Negreta*, punto 34; C. giust., 10 febbraio 2022, causa C-485/20, *HR Rail*, punto 34; C. giust., 11 aprile 2013, causa C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*, punto 38, e C. giust., 11 settembre 2019, C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, punto 41.

¹¹ FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: da transatlantic borrowing alla cross-fertilization*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2017, 2, 381 ss.; WADDINGTON, BRODERICK, *Combating disability discrimination and realising equality: A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2018; WADDINGTON, BRODERICK, *Court practices regarding disability discrimination, Including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo, 2023; CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di Giustizia*, in *VTDL*, 2020, 4, 897 ss.

Come richiamato dal giudice di Lussemburgo nella sentenza in commento, la direttiva si applica anche alle condizioni di licenziamento (art. 3, par. 1, lett. c) della direttiva), sicché le regole interne e collettive devono essere scrutinate tanto sul piano della discriminazione diretta quanto su quello della discriminazione indiretta, tenendo conto dell'obbligo di accomodamento ragionevole di cui all'art. 5, dir. n. 2000/78/CE per un'effettiva parità di trattamento¹².

Si rammenta, infatti, che la discriminazione diretta presuppone un criterio inscindibilmente legato alla disabilità; quella indiretta ricorre quando una disposizione o una prassi, pur apparentemente neutra, pone le persone con disabilità in una situazione di "particolare svantaggio". In questo caso, la disparità può essere esclusa solo se la misura è oggettivamente giustificata con mezzi appropriati e necessari oppure se il datore adotta accomodamenti ragionevoli¹³. Anche il regime probatorio segue lo schema tipico della tutela antidiscriminatoria, poiché, allegati fatti idonei a far presumere la discriminazione, grava sul datore l'onere di provare l'assenza di violazione, posto che l'art. 5 della direttiva impone «provvedimenti efficaci e pratici» individualizzati fino al limite dell'onere sproporzionato¹⁴. Con riguardo, in particolare, alle assenze per malattia e al periodo di comporta, la giurisprudenza della CGUE¹⁵ ha chiarito che, rispetto a un lavoratore non disabile, il lavoratore disabile «è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo *handicap*»¹⁶.

¹² C. giust., 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*, par. 26 e 27.

¹³ Da ultimo si v. Cass. 2 aprile 2026, n. 8211 e Cass., 2 marzo 2026, n. 4623. Cfr. anche Cass., 31 marzo 2023, n. 9095; Cass., 2 maggio 2024, n. 11731; Cass., 23 maggio 2024, n. 14402; App. Napoli, 17 gennaio 2023, in *RIDL*, 2023, II, 254 ss., con nota di DONINI, *L'applicazione indistinta del comporta è discriminatoria se la malattia è riconducibile a disabilità*; contra App. Palermo, 14 febbraio 2022, n. 111, in *Onelegale*; App. Torino, 3 novembre 2021, n. 604, in *DJ*; Trib. Venezia 7 dicembre 2021, in *Labor*, 2022, con nota di AVANZI, *Il licenziamento discriminatorio per superamento del "comporta": la nozione di handicap e la "conoscenza" del datore di lavoro*. In dottrina si v. NICOLOSI, *Questioni (vecchie e nuove) in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporta, tra dubbi interpretativi e rimedi esperibili*, in *DML*, 2019, 3, 349; EAD, *Licenziamento e comporta non scaduto*, in *LG*, 2019, 43 ss.; FRANZA, *Quando l'effettività genera paradossi. Sull'esclusione del periodo di comporta della malattia imputabile a disabilità*, in *LG*, 2022, 62 ss.; GRECO, *Il licenziamento per superamento del periodo di comporta del lavoratore disabile*, in *VTDL*, 2024, fasc. straordinario, 69 ss.; DAGNINO, *Comporta, disabilità e disclosure: note a margine di una querelle giurisprudenziale*, in *ADL*, 2023, 1, 241 ss.; ZAMPIERI, *La tutela antidiscriminatoria: dal lavoratore come contraente debole al lavoratore come persona umana*, in *VTDL*, 2024, fasc. straordinario, 45 ss.; CRISTOFOLINI, *Licenziamento per superamento del periodo di comporta e divieto di licenziamento per disabilità*, in *LG*, 2022, 1125 ss.

¹⁴ D'ASCOLA, *Il ragionevole accomodamento nell'ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale limite al potere di recesso datoriale*, in *VTDL*, 2022, 2, 187 ss.; LAMBERTUCCI, *Nuove frontiere della disabilità: soggetti protetti e accomodamenti ragionevoli*, in *DML*, 2024, 238 ss.

¹⁵ C. giust., 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark* (Ring e Skouboe Werge), spec. punto 76; C. giust., 18 gennaio 2018, causa C-270/16, *Conejero*, spec. punto 39; C. giust., 18 gennaio 2024, causa C-631/22, *J.M.A.R. c. Ca Na Negreta SA* (sull'obbligo di accomodamento ragionevole prima del recesso, v. spec. punto 53).

¹⁶ Cfr. C. giust., 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*, punto 76, avente ad oggetto i licenziamenti irrogati a due lavoratrici in conseguenza delle loro prolungate assenze dal lavoro determinate dalle patologie dalle quali erano affette, ove si evidenzia che i lavoratori con disabilità presentano un rischio maggiore di incorrere in assenze per malattia, con la conseguenza che l'applicazione automatica di criteri fondati sul numero delle assenze può determinare un effetto di particolare svantaggio. In termini analoghi, C. giust., 18 gennaio 2018, causa C-270/16, *Ruiz Conejero*, punto 57, secondo cui è da ritenersi contraria alla direttiva 2000/78/CE una normativa nazionale che consente al datore di lavoro di licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti, sebbene giustificate, in assenza di una valutazione individuale e dell'adozione di accomodamenti ragionevoli, risultando potenzialmente idonea a produrre una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità.

e, dunque, corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza. L'applicazione di una soglia di comportamento unica e indifferenziata per tutti i lavoratori, senza tenere conto di tale rischio aggiuntivo, può così configurare una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, paragrafo 2, lett. b), dir. n. 2000/78/CE, laddove ponga il lavoratore disabile in una situazione di svantaggio¹⁷, come avviene nel caso in cui tale soglia sia funzionale alla previsione di un preavviso ridotto in caso di licenziamento oppure al fine di giustificare il licenziamento per assenze intermittenti¹⁸. Il criterio formalmente neutro del computo delle assenze finisce, quindi, per penalizzare i lavoratori disabili, maggiormente esposti a malattie connesse alla propria condizione¹⁹.

Da ciò ne derivano due conseguenze. Anzitutto, la nozione di *handicap*, letta alla luce del modello biopsicosociale, assume un carattere evolutivo e relazionale e tende a ricomprendere ogni condizione patologica di lunga durata che incida in modo apprezzabile sulla vita socio-professionale. Inoltre, prima di porre fine al rapporto per sopravvenuta inidoneità o per "scadenza" del comportamento, il datore deve dimostrare di avere effettivamente preso in esame accomodamenti ragionevoli e che ulteriori misure avrebbero determinato un onere sproporzionato, alla luce di costi, dimensioni e risorse dell'impresa, incentivi pubblici, nonché dei diritti dei terzi, giacché l'inclusione del licenziamento nel campo di applicazione della direttiva conferma che tali parametri costituiscono un vero e proprio canone di legittimità del recesso in presenza di disabilità²⁰.

In questo quadro eurounitario, non sorprende che il Tribunale di Ravenna, con l'ordinanza di rinvio pregiudiziale nel caso *Pauni*, abbia sollecitato la Corte di giustizia a verificare la compatibilità del modello italiano del comportamento "indifferenziato" con il divieto di discriminazione indiretta e con l'obbligo di accomodamenti ragionevoli. Ciò rende opportuno un breve richiamo all'ordinamento italiano.

La nozione di discriminazione indiretta è disciplinata dall'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 216/2003, attuativo della dir. n. 2000/78/CE, che qualifica come tali le disposizioni, i criteri, le prassi o i comportamenti apparentemente neutri che, nella loro applicazione, pongono in particolare svantaggio i soggetti con una determinata caratteristica (fra cui la disabilità), rispetto ad altri in situazione analoga.

¹⁷ Entrambe le decisioni escludono la sussistenza di una discriminazione diretta, osservando che la disciplina in esame si applica indistintamente a lavoratori con e senza disabilità, sicché l'eventuale svantaggio non deriva da un criterio intrinsecamente collegato alla disabilità (cfr. C. giust., 11 aprile 2013, cit., par. 72-74; C. giust., 18 gennaio 2018, cit., par. 37). Questa lettura è stata recepita anche dalla giurisprudenza nazionale (si v. Cass., 22 gennaio 2019, n. 20204, su cui v. PEZZINI, *Superamento del periodo di comportamento: discriminatorio licenziare il lavoratore disabile*, in *Equal – Il diritto antidiscriminatorio*, 9 maggio 2020).

¹⁸ DAGNINO, *Comporto, disabilità e disclosure: note a margine di una querelle giurisprudenziale*, cit., 242.

¹⁹ Si v. C. giust., 18 gennaio 2018, causa C-270/16, *Conejero*, con nota di GUAGLIANONE, *Licenziamento per assenteismo e indiretta discriminatorietà per motivi di disabilità. A proposito della sentenza Conejero (c-270/16)*, in *RGL*, 2018, II, 271 ss.

²⁰ GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 1211-1247; PACIFICO, *Accomodamenti ragionevoli per il lavoro delle persone con disabilità: innovazioni legislative e orientamenti giurisprudenziali*, in *DML*, 2024, 557; LAMBERTUCCI, *Nuove frontiere della disabilità: soggetti protetti e accomodamenti ragionevoli*, in *DLM*, 2024, 2, 237 ss.

In linea con gli sviluppi maturati a livello europeo, la giurisprudenza italiana ha elaborato due indirizzi interpretativi distinti. Da un lato, l'orientamento minoritario considera conforme al quadro eurounitario il sistema fondato sull'art. 2110 c.c., per come integrato dalla contrattazione collettiva, ritenendo legittima la mancata differenziazione del periodo di comportamento tra lavoratori disabili e non disabili, in quanto le tutele specifiche già previste per i lavoratori disabili (in particolare, in tema di sopravvenuta inidoneità e di licenziamenti collettivi *ex art. 10, commi 3 e 4, l. n. 68/1999*) “assorbirebbero” ogni ulteriore esigenza, mentre un comportamento più lungo costituirebbe un accomodamento eccessivo e sproporzionato²¹.

Dall'altro lato, l'orientamento ormai prevalente²² ha, invece, valorizzato la logica dell'uguaglianza sostanziale, leggendo l'art. 2, d.lgs. n. 216/2003, in coerenza con la direttiva e ritenendo che la previsione di un identico periodo di comportamento per lavoratori disabili e non disabili sia potenzialmente discriminatoria, proprio perché il criterio del computo delle assenze tende a collocare i primi in una posizione di “particolare svantaggio”, essendo più esposti ad assenze connesse alla propria condizione. Sicché, anche alla luce dell'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, si rende necessario adattare il regime di comportamento mediante accomodamenti ragionevoli (ad esempio, lo scomputo o la modulazione delle assenze direttamente collegate alla disabilità), al fine di evitare licenziamenti per superamento del comportamento di fatto selettivi.

In questo modo la giurisprudenza ha riconosciuto, da un lato, il “particolare svantaggio” insito nel tetto uniforme di comportamento per il lavoratore disabile e, dall'altro, la centralità dell'obbligo di accomodamento ragionevole, giungendo a qualificare come discriminatori quei recessi che si limitano a conteggiare le assenze senza un previo tentativo di adattamento organizzativo, pur con il rischio di caricare il datore di oneri conoscitivi difficilmente esigibili quando la disabilità non sia lecitamente conoscibile²³.

²¹ *Ex multis* Cass., 26 ottobre 2018, n. 27243; Cass., 5 aprile 2018, n. 8419; Trib. Torino, 3 novembre 2021, n. 604; Trib. Lodi, 12 settembre 2022, n. 19; Trib. Milano, 5 febbraio 2023; App. Palermo, 14 febbraio 2022, n. 604 – tutte in *DJ* – le quali confermano il principio secondo cui il recesso non può ritenersi giustificato per il solo fatto dell'ineseguibilità della prestazione, dovendosi invece accertare, in concreto, se siano stati adottati, o quanto meno valutati, accomodamenti ragionevoli idonei a consentire la prosecuzione del rapporto. Si v. SALVAGNI, *Nozione eurounitaria di handicap, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli*, in *LDE*, 2024, 2, 10.

²² Si veda, tra le altre, App. Napoli, 17 gennaio 2023 n. 168; App. Milano, 3 settembre 2021 n. 301; App. Roma, 27 novembre 2023 n. 3716, tutte in *DJ*, che percorrono l'iter logico-giuridico recepito da Cass., 31 marzo 2023 n. 9095, con nota di V. Fiti, *Superamento del comportamento di malattia e rischio di discriminazione indiretta per disabilità*, in *GI*, 2023, 10, 2150; Cass., 21 dicembre 2023 n. 35747 e n. 15282 del 31 maggio 2024, entrambe in *DJ*. Cfr. DE FALCO, *Licenziamento per superamento del periodo di comportamento e discriminazione indiretta del lavoratore disabile: un tema di giustizia sociale*, in *Bollettino ADAPT* n. 7/2023; SALVAGNI, *Il “prisma” delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comportamento: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *LPO*, 2023, 3-4, 242.

²³ Cfr. VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, Relazione Aidlass, Messina, 23-25 maggio 2024, 55 ss., secondo cui il fatto che una malattia di lunga durata possa essere fondatamente considerata indice della sussistenza di una patologia duratura giustifica, secondo i canoni di correttezza e buona fede, l'attivazione del datore per verificare se ricorrano le condizioni che fanno sorgere l'obbligo di accomodamento ragionevole; si tratta, tuttavia, di una mera

In questo contesto si colloca il caso *Pauni*, in cui la Corte di giustizia non dichiara di per sé incompatibile il periodo di comporto uniforme previsto dal contratto collettivo (nella specie, 180 + 120 giorni), ma ne subordina la legittimità alla verifica della necessità e proporzionalità degli accomodamenti in relazione allo scopo perseguito e, soprattutto, al rispetto dell'art. 5 della direttiva. Dunque, il datore non può limitarsi ad applicare meccanicamente il tetto di assenze, ma deve dimostrare di avere considerato accomodamenti ragionevoli, potendo invocare l'onere sproporzionato solo a fronte di una concreta valutazione dei costi, delle risorse disponibili, degli incentivi pubblici e degli effetti organizzativi e di sicurezza²⁴. In tale ottica, un istituto generale come l'aspettativa non retribuita non può essere considerato come accomodamento ragionevole, perché privo del grado di individualizzazione richiesto dal diritto dell'Unione.

Come è noto, né la direttiva né il legislatore italiano tipizzano il contenuto dell'obbligo, proprio perché si riconosce l'impossibilità di predeterminare in astratto tutte le misure esigibili dal datore di lavoro, sicché il contenuto delle "soluzioni ragionevoli" deve essere individuato caso per caso²⁵.

La Corte di giustizia, valorizzando il considerando n. 20 della direttiva, adotta una nozione teleologica, secondo la quale rientrano tra gli accomodamenti gli adattamenti, anche di natura organizzativa, che mirano a eliminare o ridurre le barriere fisiche, procedurali, comunicative che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione della persona con disabilità alla vita professionale su base di uguaglianza. Ne deriva che l'obbligo non si esaurisce in interventi di natura "strutturale" (ad esempio, modifiche dei luoghi di lavoro), ma può comprendere anche modifiche dell'orario, riassegnazioni compatibili, percorsi di rientro graduale, ausili, rimodulazioni dei carichi, e così via, purché funzionali a neutralizzare lo svantaggio specifico.

I limiti dell'obbligo si collocano, in primo luogo, sul versante economico. Ed invero, alla luce del considerando n. 21 e dell'art. 5 della direttiva, la proporzionalità dell'onere deve essere valutata tenendo conto dei costi finanziari, delle dimensioni e delle risorse dell'organizzazione, nonché della possibilità di accedere a fondi pubblici o ad altre forme di sostegno. Pertanto, l'onere non è sproporzionato quando risulta compensato in misura sufficiente dalle misure esistenti a favore delle persone con disabilità.

presunzione, poiché "non tutti i lavoratori che superano il periodo di comporto sono disabili". Si v. anche PROIA, *Comporto del lavoratore disabile, accomodamenti ragionevoli, conoscenza o conoscibilità della disabilità*, in *LDE*, 2025, 2, 2 ss.; DAGNINO, *Comporto, disabilità e disclosure*, cit., 252; GAROFALO, *La risoluzione del rapporto di lavoro per malattia*, in *DRI*, 2023, 357 ss.; FRANZA, *Quando l'effettività genera paradossi. Sull'esclusione del periodo di comporto della malattia imputabile a disabilità*, in *LG*, 2022, 65; LUCIANI, *Il comporto nel licenziamento del disabile "europeo" tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*, in *DRI*, 2024, 4, 1170 ss.

²⁴ EMILIANI, *Accomodamenti ragionevoli e organizzazione di lavoro*, in *ADL*, 2025, 3, 392 ss.; TARDIVO, *L'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti*, Torino, 2023, 47.

²⁵ PROTOPAPA, *Inclusione su misura: l'accomodamento ragionevole come fattispecie aperta e dinamica*, in *RGL*, II, 2025, 49 ss.

Ne consegue che l'eventuale mancato utilizzo, per scelta del datore di lavoro, degli incentivi o dei contributi disponibili non può essere successivamente invocato in giudizio per dimostrare l'eccessività del costo; per contro, l'insostenibilità dell'onere nonostante il ricorso a tali misure, ove adeguatamente provata, può legittimare la conclusione che ulteriori accomodamenti non siano ragionevolmente esigibili.

Al contempo, la ragionevolezza dell'accomodamento va bilanciata con le posizioni degli altri lavoratori e con le esigenze complessive dell'impresa²⁶, superando l'idea di una rigida intangibilità degli assetti organizzativi altrui ma non comprimendo diritti soggettivi consolidati²⁷.

Sul piano probatorio, la CGUE precisa che, una volta allegato un particolare svantaggio derivante dall'applicazione del medesimo comporta a lavoratori disabili e non disabili, spetta al datore dimostrare di avere adottato o seriamente valutato provvedimenti appropriati fino al limite dell'onere sproporzionato, ricostruendo quando la disabilità sia divenuta lecitamente conoscibile, quali accomodamenti siano stati presi in considerazione e sperimentati e per quali ragioni ulteriori opzioni siano state ritenute non realistiche o eccessive²⁸.

Un profilo particolarmente delicato riguarda, invece, il momento in cui l'obbligo di accomodamento diventi esigibile, alla luce dei vincoli posti dalla disciplina in materia di tutela dei dati sanitari quali dati sensibili. Nell'ordinamento italiano, infatti, il datore di lavoro non può conoscere la diagnosi del lavoratore né le specifiche cause patologiche delle sue assenze. Le informazioni relative allo stato di salute restano riservate e il datore può acquisire soltanto i giudizi e le prescrizioni formulati dal medico competente, senza accedere ai dati clinici sottostanti. Ne consegue che, fino a quando la condizione di disabilità non venga portata a sua conoscenza, il datore potrebbe non essere in grado di collegare determinate assenze a una situazione di disabilità e, quindi, di attivare tempestivamente le misure di adattamento necessarie²⁹. Sul punto, dalla motivazione della sentenza sem-

²⁶ Sul bilanciamento tra diritti inteso come tecnica argomentativa ancorata a criteri normativi, e non a meri esiti consequenzialistici, si v. MENGONI, *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in *RTDPC*, 1994, 1 ss. Si v. anche Cass., 7 dicembre 2016, n. 25201, in *LDE*, 2017, 1, con nota di R. COSIO, *La sentenza della Cassazione n. 25201/2016 sul GMO. Bilanciamento dei diritti e clausole generali*. Sul principio di proporzionalità v. PINO, *Diritti fondamentali e principio di proporzionalità*, in *RP*, 2014, 2, 541 ss. Con specifico riguardo alla ragionevolezza dell'agire datoriale, da porre in stretta connessione con i doveri di correttezza (art. 1175 c.c.) e buona fede (art. 1375 c.c.) che presidiano ogni rapporto sinallagmatico e impongono a ciascun contraente di cooperare alla realizzazione dell'interesse altrui in chiave costituzionalmente orientata al dovere di solidarietà (art. 2 Cost.), cfr. Cass., 9 marzo 2021, n. 6497, in *LDE*, 2021, 3, 6, con nota di DE FALCO, *L'accomodamento per i lavoratori disabili: una proposta per misurare ragionevolezza e proporzionalità attraverso l'INAIL*, ove si richiama, tra l'altro, il limite dell'"inviolabilità *in peius*" (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori.

²⁷ Cfr. FERRARA, *Disabilità e comporta, dalla conservazione alla protezione del posto di lavoro: spunti per un ragionevole bilanciamento*, in *RGL*, 2024, I, 401 ss.; DELLA ROCCA, *Accomodamenti ragionevoli tra inclusione lavorativa e tutela della salute*, in *MGL*, 2024, 4, 693-715; WADDINGTON, *When it is reasonable for Europeans to be confused: understanding when a disability accommodation is "reasonable" from a comparative perspective*, in *Disability and Equality Law*, 2017, 293 ss.

²⁸ ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *RIDL*, II, 2021, 613 ss.

²⁹ Art. 5, l. n. 300/1970. Cfr. NARDELLI, *Il difficile bilanciamento tra tutela della disabilità e della privacy*, in *VTDL*, 2023, 4, 1051 ss.; DELLA ROCCA, *La malattia del lavoratore subordinato tra vecchie e nuove tutele*, Giappichelli, 2024, 138.

bra potersi desumere che l'obbligo di valutare l'adozione di accomodamenti ragionevoli divenga concretamente esigibile dal momento in cui il datore di lavoro acquisisce legittimamente conoscenza della condizione di disabilità, anche se ciò avviene in prossimità del superamento del periodo di comporto³⁰. La Corte, infatti, osserva che, pur non essendo il datore normalmente a conoscenza della diagnosi o dell'eventuale disabilità del lavoratore, ove quest'ultimo lo informi della propria condizione non è più consentito procedere automaticamente al licenziamento per superamento del comporto, essendo invece necessario verificare previamente la possibilità di adottare accomodamenti ragionevoli. Da tale ricostruzione sembra emergere che, a tal fine, possa risultare sufficiente anche un'informazione minima, idonea a rendere noto il collegamento tra le assenze e una condizione di disabilità, senza che sia necessario comunicare la diagnosi.

L'impostazione accolta dalla Corte di giustizia accentua, inoltre, l'esigenza di una leale cooperazione informativa tra datore di lavoro e lavoratore³¹. Da un lato, il datore deve limitarsi a richiedere le sole informazioni necessarie per individuare e attuare gli accomodamenti ragionevoli; dall'altro, il lavoratore è chiamato a rappresentare la propria condizione e le esigenze ad essa connesse, così da consentire l'individuazione delle misure più idonee. Tale ricostruzione appare in linea con il più recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, che individua nella conoscenza, o quantomeno nella conoscibilità, della condizione di disabilità il presupposto per l'attivazione dell'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli³². Nell'ordinamento italiano, tale impostazione risulta oggi ulteriormente valorizzata dal d.lgs. n. 62/2024, che, attraverso il "progetto di vita" promuove un modello di partecipazione attiva della persona con disabilità nell'individuazione delle misure di sostegno³³. Ciò consente, per un verso, di evitare che l'obbligo di accomodamento si traduca in una pretesa di "indovinare" *ex post* ciò che si sarebbe dovuto e/o potuto fare e, per l'altro, di offrire al giudice parametri più concreti per verificare se l'impresa si

³⁰ Cfr. C. giust., 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*, parr. 59-62.

³¹ La Cassazione insiste ormai sulla necessità di una effettiva "interlocuzione" e di un "confronto" tra le parti nella ricerca degli accomodamenti, così *ex multis* Cass., 31 maggio 2014, n. 15282; Cass., 23 maggio 2024, n. 14402; Cass., 28 ottobre 2021, n. 30478; App. Roma, 5 ottobre 2021, n. 3417 in *Labor*, 17 gennaio 2022, con nota di POSO, *Superamento del periodo di comporto per malattia e buona fede del datore di lavoro*. In dottrina si v. PROIA, *Comporto del lavoratore disabile*, cit., 2 ss; VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*, cit., 55; PILEGGI, *Tutela lavoristica versus tutela antidiscriminatoria*, Relazione Aidlass Messina, 23-25 maggio 2024, 36.

³² Sul rilievo della conoscenza, ovvero della conoscibilità, della condizione di disabilità ai fini dell'insorgenza dell'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli, v., tra le più recenti, Cass., 31 maggio 2024, n. 15282; Cass., 23 maggio 2024, n. 14402; Cass., 22 maggio 2024, n. 14316; Cass., 21 dicembre 2023, n. 35747; Cass., 31 marzo 2023, n. 9095.

³³ L'evoluzione normativa italiana ha progressivamente allineato il quadro interno alla matrice eurounitaria. Il d.lgs. n. 62/2024 ha recepito espressamente il modello biopsicosociale di disabilità e ha procedimentalizzato gli accomodamenti, introducendo nella l. n. 104/1992 l'art. 5-bis, che prevede un processo di individuazione delle misure fondato sulla partecipazione della persona con disabilità, sulla valutazione di necessità e appropriatezza e sulla verifica della compatibilità con le risorse effettivamente disponibili, in una logica sussidiaria rispetto alle tutele ordinarie. Cfr. EMILIANI, *Accomodamenti ragionevoli e organizzazione di lavoro*, in *ADL*, 2025, 3, 392 ss.; MONACO, FALABELLA, *Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità: una "rivoluzione copernicana"*, *Bollettino Adapt*, 20 maggio 2024, 20, 2; ELMO, *Condizione di disabilità e stato di salute del lavoratore alla luce del decreto legislativo n. 62 del 2024*, *DSL*, 2025, 1, 63.

sia effettivamente misurata con il dovere di adattamento prima di attivare il recesso per superamento del comportamento.

In definitiva, il contesto giurisprudenziale consente oggi di affermare che il comportamento uniforme non è vietato in astratto, ma la sua applicazione non può tradursi in un meccanismo di licenziamento automatico, dovendo essere sottoposto ai criteri di necessità e proporzionalità e, soprattutto, non può neutralizzare l'effettività dell'obbligo di adottare misure individualizzate idonee a ridurre il particolare svantaggio connesso alla disabilità³⁴. In tale ottica, l'aspettativa non retribuita prevista indistintamente per tutti i lavoratori non può essere considerata un accomodamento ragionevole, proprio perché opera su un piano generale e non incide sullo specifico svantaggio legato alla disabilità³⁵. Essa può, al più, affiancarsi alle misure individualizzate, ma non sostituirle.

De iure condendo, appare opportuno che tale logica trovi un riscontro espresso, sia sul piano legislativo sia su quello della contrattazione collettiva. Una disciplina che renda obbligatoria e formalizzata la verifica degli accomodamenti prima di ogni licenziamento per superamento del comportamento – con un catalogo esemplificativo di misure e con un margine di discrezionalità da esercitarsi in leale confronto con il lavoratore – sarebbe, infatti, coerente tanto con la direttiva 2000/78/CE quanto con il disegno del d.lgs. n. 62/2024³⁶.

Tuttavia, il rischio che l'eguaglianza "numerica" del comportamento si traduca in una diseguaglianza sostanziale può essere contenuto solo se, in concreto, il datore di lavoro valuta il recesso non sulla sola soglia temporale, e il giudice ne verifica la legittimità alla luce della prova dell'effettivo esperimento degli accomodamenti, fino al limite in cui il relativo obbligo diventa non più ragionevolmente esigibile.

È prevedibile, infine, che, sino a quando non interverrà una disciplina di maggiore dettaglio, alcune imprese potrebbero essere indotte ad ampliare unilateralmente il periodo di comportamento per i lavoratori con disabilità, al fine di contenere il rischio di contenzioso³⁷. La Corte chiarisce, però, che il diritto dell'Unione non impone l'allungamento del comportamento e che, al contempo, un'aspettativa prevista in via generalizzata non può essere qualificata come accomodamento ragionevole.

³⁴ Cfr., C. giust. 11 luglio 2006, C-13/05; C. giust. 4 luglio 2013, C-312/11; C. giust. 10 febbraio 2022, C-485/20, in *LG*, 2022, 801, con nota di COSIO, *I ragionevoli accomodamenti nel dialogo delle alte Corti*, in *LG*, 2022, 8-9, 808. Nella giurisprudenza interna, si v. Cass., 21 maggio 2019 n. 13649, in *GI*, 2019, 2470, con nota di PASQUARELLA, *Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e tutela multilivello dei disabili*; Cass., 31 marzo 2023 n. 9095, in *GI*, 2023, 2143, con nota di FILI, *Superamento del comportamento per malattia e rischio di discriminazione indiretta per disabilità*.

³⁵ BONARDI, *Accomodamenti ragionevoli e discriminazioni*, in *Quaderni IEN*, 2024, 1, 25; DE MOZZI, *Soppravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento*, in *LDE*, 2020, 2, 12.

³⁶ Cfr. VARVA, *Discriminazione per handicap e comportamento adeguato ai lavoratori con disabilità: questioni emergenti dalla recente giurisprudenza*, in *RIDL*, 2023, I, 531-558; BUOSO, *Conferme sull'auspicata differenziazione collettiva del comportamento del disabile e sull'«ineludibile» interlocuzione alla base degli accomodamenti ragionevoli*, in *RIDL*, 2024, II, 383.

³⁷ DELLA ROCCA, *Ancora sul periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica*, in *Labor*, 15 febbraio 2025; EAD., *Determinazione del periodo di comportamento del disabile "di fatto": contrattazione collettiva carente e giurisprudenza allo sbaraglio*, in *RIDL*, 2024, I, 127-155;

Ne consegue che l'eventuale estensione del periodo di conservazione del posto può essere soltanto l'esito di una valutazione specifica della concreta situazione di disabilità, e non l'applicazione indifferenziata di una clausola di carattere generale.

4. La decisione del Tribunale di Ravenna e le sue criticità applicative

Il Tribunale di Ravenna, con la sentenza del 4 novembre 2025, n. 409, si è pronunciato sulla questione senza recepire quanto affermato dalla Corte di giustizia, finendo per riformularne in modo significativo i termini applicativi. Il punto centrale per il giudice ravennate è stabilire se la lavoratrice, qualificabile come persona con disabilità in senso euro-unitario, possa vantare un vero e proprio diritto all'allungamento del periodo di comporto³⁸. Così facendo, l'attenzione si sposta dal terreno proprio dell'art. 5, dir. n. 2000/78/CE, cioè l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli e il controllo di proporzionalità delle scelte datoriali, al piano del "numero di giorni" di conservazione del posto. In sostanza, se il rinvio alla CGUE mirava a verificare se il datore avesse fatto tutto quanto ragionevolmente esigibile per mantenere il rapporto di lavoro, la sentenza di merito finisce col chiedersi se la lavoratrice avesse diritto a un comporto più lungo, con il rischio di svuotare la portata effettiva della decisione europea.

Sul piano della qualificazione soggettiva, il giudice ravennate riconosce che la ricorrente rientra nella nozione di disabilità rilevante ai sensi della direttiva 2000/78/CE, in quanto affetta da «malattia di lunga durata» e assente dal lavoro per un periodo continuativo molto esteso. La limitazione viene però ricondotta quasi integralmente all'assenza protratta dal lavoro e alla durata dello stato morboso.

In altre parole, la disabilità è descritta prevalentemente in termini di impossibilità (o grave difficoltà) di rendere la prestazione, mentre resta sostanzialmente sullo sfondo il profilo, centrale nel modello biopsicosociale, dell'interazione fra menomazioni e barriere organizzative³⁹.

A parere del giudice, la disciplina collettiva contenuta nel CCNL Terziario–Confcommercio, in linea con numerosi altri contratti collettivi dell'ordinamento, appare già intrinsecamente modellata a tutela delle persone affette da malattie di lunga durata. Ed invero, richiamando l'orientamento di legittimità formatosi su analoghe clausole di altri settori⁴⁰, nel caso

³⁸ DELLA ROCCA, *Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE*, in *Labor*, 11 dicembre 2025.

³⁹ Trib. Ravenna, 4 novembre 2025, n. 409, par. 26 e ss.

⁴⁰ Il Tribunale di Ravenna, al par. 53 della motivazione, richiama un consolidato filone della giurisprudenza di legittimità (Cass., 31 marzo 2023, n. 9095 sul CCNL Federambiente; Cass., 2 maggio 2024, n. 11731 sul CCNL Porti; Cass., 22 maggio 2024, n. 14316 sul CCNL Poste Italiane; Cass., 23 maggio 2024, n. 14402 sul CCNL Gas Acqua; Cass., 31 maggio 2024, n. 15282 sul CCNL Federculture; Cass., 5 giugno 2024, n. 15723 sul CCNL Imprese di pulizia), tutte relative a periodi di comporto mol-

de quo i 180 giorni di comportamento (eventualmente incrementabili mediante l'aspettativa non retribuita di ulteriori 120 giorni) vengono letti dal Tribunale come un arco temporale «strutturalmente determinato proprio a garanzia di portatori di malattie di lunga durata», al punto che la figura del lavoratore “non disabile” che si assenta per periodi così estesi viene considerata statisticamente irrilevante, confermando la natura già “protettiva” della clausola contrattuale.

L'argomento, tuttavia, si scontra con il dato testuale della contrattazione collettiva poiché l'aspettativa di cui all'art. 174 del CCNL Terziario–Confcommercio è espressamente esclusa per le malattie croniche e/o psichiche, mentre l'estensione del comportamento è prevista, all'art. 175, per le sole patologie oncologiche⁴¹. Ne consegue che i lavoratori affetti da patologie gravi e durature, ma non oncologiche, risultano paradossalmente i più esposti al rischio di superamento del periodo di conservazione del posto.

Parlare, in questo contesto, di una tutela “rafforzata” del gruppo vulnerabile significa finire per rovesciare l'asimmetria, in quanto la clausola collettiva che taglia fuori una parte consistente dei malati di lunga durata viene valorizzata come indice di conformità al diritto dell'Unione, senza che vi sia una reale verifica degli effetti differenziali prodotti su lavoratori disabili e non disabili.

Sul versante degli accomodamenti ragionevoli, il Tribunale prende atto, in via di principio, che il datore è tenuto a considerare soluzioni ragionevoli fino al limite dell'onere sproporzionato. Tuttavia, nella disamina del caso concreto, restringe il perimetro delle misure ipotizzabili, affermando che, data la gravità e la durata della patologia, l'unico accomodamento possibile sarebbe stato il mantenimento del rapporto oltre lo scadere del comportamento con ulteriore corresponsione della retribuzione. Quest'ultima soluzione viene però qualificata e respinta con fermezza dal giudice come misura «puramente assistenziale», priva di causa nel contratto di lavoro commutativo e dunque come onere «irragionevole» e «economicamente sproporzionato» per il datore⁴², in quanto finirebbe per surrogare le tutele di cui all'art. 38 Cost.

Tuttavia, tale argomentazione trascura di considerare se vi fossero altre forme di accomodamento non oneroso o meno oneroso, come la concessione *ex officio* dell'aspettativa non retribuita anche in assenza delle formalità previste dal CCNL⁴³, o la valutazione di un

to estesi, in relazione ai quali la S.C. non ha ravvisato profili discriminatori proprio in ragione dell'ampiezza del periodo di conservazione del posto, ritenendo tale estensione strutturata *ab origine* per consentire al lavoratore con malattia di rilevante durata di mantenere l'impiego e rendendo di fatto impossibile il raggiungimento della soglia per i lavoratori non affetti da gravi patologie.

⁴¹ Sulla tutela della malattia si v. DELLA ROCCA, *La malattia del lavoratore subordinato tra vecchie e nuove tutele*, Torino, 2024; DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema*, in *DRI*, 2023, 2, 336 ss.; FERNÁNDEZ MARTINEZ, *L'evoluzione del concetto giuridico di disabilità: verso un'inclusione delle malattie croniche?*, in *DRI*, 2017, 1, 74 ss.; TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *DRI*, 2015, 3, 681 ss.

⁴² DELLA ROCCA, *Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE*, cit., 3.

⁴³ Cfr. gli artt. 192 e 193, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio), che prevedono ulteriori periodi di aspet-

rientro parziale o comunque la gamma di interventi che la Corte di giustizia, e la stessa giurisprudenza italiana, riconducono tipicamente all'art. 5: rimodulazioni di orario, diversa distribuzione dei turni, riassegnazione a mansioni compatibili, forme di lavoro flessibile o ibrido⁴⁴. La sentenza non spiega perché, nel caso specifico, tali soluzioni sarebbero state impossibili o sproporzionate; semplicemente non le prende in considerazione, come se, oltre il comporto, l'unica alternativa al licenziamento fosse una prosecuzione retribuita "a vuoto".

Un altro punto problematico riguarda il profilo temporale della valutazione. Il Tribunale valorizza, fra gli elementi di giudizio, una relazione medico-legale redatta molti mesi dopo il recesso, che descrive come ancora improbabile il rientro in servizio⁴⁵. Questa valutazione viene utilizzata per confermare *ex post* l'assenza di prospettive lavorative e, quindi, la sostanziale inutilità di qualsiasi accomodamento. Così facendo, però, il giudizio sulla ragionevolezza degli adattamenti si sposta su un piano retrospettivo⁴⁶, mentre la CGUE presuppone che la verifica dell'adempimento datoriale sia ancorata alla situazione lecitamente conoscibile al momento del licenziamento. Il rischio è quello di trasformare ogni sopravvenienza clinica peggiorativa in una sorta di legittimazione *a posteriori* dell'assenza di interventi, svuotando di contenuto il controllo *ex ante* che la Corte di giustizia affida al giudice nazionale.

Particolarmente delicata è poi la gestione della mancata richiesta di aspettativa non retribuita. Il giudice sottolinea che, una volta raggiunto il limite dei 180 giorni, la lavoratrice non ha presentato istanza per fruire dei 120 giorni di aspettativa non retribuita *ex art.* 174 CCNL: da ciò ricava una «libera e volontaria scelta» della dipendente e un conseguente legittimo affidamento del datore sull'assenza di interesse alla prosecuzione del rapporto. Questo ragionamento presenta almeno due criticità. Da un lato, omette di misurarsi con

tativa non retribuita, con una disciplina speciale per le ipotesi di terapie salvavita; nonché gli artt. 104 e 105 del medesimo CCNL, che prevedono assistenza sanitaria integrativa tramite i Fondi EST e Quas. V. inoltre l'art. 31, CCNL Chimici-Farmaceutici (Industria), che, per le malattie di particolare rilevanza sociale, contempla un'aspettativa non retribuita non computabile; e l'art. H29, CCNL Trasporto Aereo (Sez. Handling), che riconosce fino a un anno di aspettativa non retribuita.

⁴⁴ Cfr. SALVAGNI, *Il "prisma" delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comporto: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *LPO*, 2023, 3-4, 242; BROLO, *Fragilità e lavoro agile*, in *LDE*, 2022, 1, 6; VERZULLI, *Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole*, in *DSL*, 2024, 1, 1; ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come "accomodamento ragionevole" tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in *Labor*, 2020, 4, 53; GRECO, *Il licenziamento per superamento del periodo di comporto del lavoratore disabile*, in *VTDL*, 2024, fasc. straord., 69 ss.; GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, Napoli, 2024, 205 ss.; RICCOBONO, *I permessi ex l. n. 104/1992: tempi di assistenza e tempi di vita dei lavoratori caregiver*, in *RIDL*, 2023, 2, 290 ss.; VOZA, *Sopravvenuta inidoneità psicofisica e licenziamento del lavoratore nel puzzle normativo delle ultime riforme*, in *ADL*, 2015, 781; BOLOGNA, *Le mansioni del lavoratore tra garantismo e liberalizzazione*, Giappichelli, 2024, 159ss.

⁴⁵ DELLA ROCCA, *Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE*, cit., 6.

⁴⁶ Sul parametro della ragionevolezza si v. Cass., 9 marzo 2021, n. 6497, *LDE*, 2021, 3, 6, con nota di DE FALCO, *L'accomodamento per i lavoratori disabili una proposta per misurare ragionevolezza e proporzionalità attraverso l'INAIL*; SPINELLI, *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *DLM*, 2017, 1, 150; PALLADINI, *Licenziamento, inidoneità sopravvenuta e ragionevole accomodamento*, in *VTDL*, 2024, fasc. straord., 83 ss.; TARDIVO, *op. cit.*, 233.

il fatto che l'accesso all'aspettativa è, per le malattie croniche, quantomeno controverso se non precluso dalla stessa clausola collettiva, sicché imputare alla lavoratrice la mancata attivazione di un istituto non chiaramente applicabile alla sua situazione è quanto meno discutibile. Dall'altro lato, rovescia sul lavoratore l'onere principale di attivare lo strumento conservativo, mentre la logica dell'art. 5 e dell'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, è proprio quella di collocare sul datore il dovere di esplorare attivamente accomodamenti ragionevoli, nel quadro di una cooperazione informativa, non di subordinare l'operatività dell'obbligo a una previa iniziativa unilaterale della persona con disabilità. In questo modo il Tribunale applica in modo rigido il principio di autoresponsabilità, arrivando a sostenere che il datore non possa dirsi inadempiente all'obbligo di accomodamento ragionevole quando il lavoratore non ha fatto uso degli strumenti contrattuali che aveva a disposizione. In conclusione, la decisione ravennate si colloca in apparente continuità con il quadro euro-unitario in tema di disabilità, della discriminazione indiretta e degli accomodamenti ragionevoli, ma reinscrive la fattispecie dentro il modello tradizionale della malattia e del comportamento. La clausola collettiva viene letta come già adeguata a tutelare il gruppo vulnerabile e l'art. 5, dir. n. 2000/78/CE è, in sostanza, ricondotto al solo tema dell'insostenibilità di un prolungamento retributivo del rapporto.

Inoltre, le possibili misure organizzative alternative non entrano realmente nella valutazione e la mancata richiesta di aspettativa viene enfatizzata fino a diventare il perno del "legittimo affidamento" datoriale. La sentenza di Lussemburgo finisce così sostanzialmente svuotata, poiché la questione non è affrontata sul terreno degli accomodamenti effettivamente esplorati e il licenziamento per superamento del comportamento torna a essere deciso sulla sola base della soglia numerica delle assenze, anziché sulla verifica dell'adempimento dell'obbligo di accomodare, con esiti difficilmente conciliabili con la logica inclusiva del diritto antidiscriminatorio europeo⁴⁷.

In definitiva, l'impressione è che la sentenza ravennate resti ancorata a un modello tradizionale di malattia come mera impossibilità lavorativa poiché il giudice si limita a riconoscere la disabilità in ragione della sola "assenza protratta", senza interrogarsi sulla presenza di barriere rimovibili o sulla possibilità di valorizzare una capacità residua⁴⁸. In questo modo, la lunga assenza viene trattata come esito inevitabile della patologia e non, almeno in ipotesi, come il risultato della mancata predisposizione di misure ragionevoli, con il rischio di sovrapporre la patologia cronica all'impossibilità assoluta e di scivolare di fatto nuovamente verso una concezione "medico-centrica" della disabilità.

⁴⁷ Sulla qualificabilità della mera estensione temporale del comportamento come accomodamento ragionevole e, in chiave critica, sui limiti di soluzioni dilatorie disposte unilateralmente, si rinvia a SALVAGNI, *Disabilità, allungamento del comportamento e licenziamento: alla ricerca dell'accomodamento ragionevole*, in *RGL Giurisprudenza Online - Newsletter*, 2025, 11.

⁴⁸ DELLA ROCCA, *Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE*, cit., 10.

