

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 11/2025

APPROFONDIMENTI

I

CORTE D'APPELLO TORINO, 7.7.2025.

Disabilità – Superamento del comportamento – Licenziamento individuale – Certificati di malattia – Indicazione della diagnosi – Onere della prova – Diligenza nella richiesta di informazioni – Accomodamenti ragionevoli – Discriminazione – Nullità del recesso.

La mancata «crocettatura» nei certificati medici non è imputabile al lavoratore, in quanto tale compilazione è in ogni caso rimessa esclusivamente al medico e non al paziente ed è finalizzata unicamente a ottenere alcune agevolazioni normative. Tale mancanza in ogni caso non esclude la connessione tra le assenze per malattia e la disabilità: il datore di lavoro, per evitare di comminare un licenziamento discriminatorio, deve, prima del recesso, verificare con il dipendente se e in quale misura le assenze siano riconducibili alle patologie invalidanti. (1)

II

TRIBUNALE NAPOLI, 29.5.2025.

Disabilità – Superamento del comportamento – Licenziamento individuale – Onere della prova – Allungamento del comportamento – Accomodamento ragionevole – Legittimità del recesso.

Nel caso di licenziamento di un lavoratore disabile per superamento del comportamento, il recesso comminato dopo 364 giorni di assenza per malattia – oltre il periodo massimo di 180 giorni previsto dal Ccnl – costituisce un ragionevole accomodamento. (2)

(1-2) DISABILITÀ, ALLUNGAMENTO DEL COMPORTO E LICENZIAMENTO:
ALLA RICERCA DELL'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

1. — Le sentenze in commento risultano di particolare rilievo alla luce della diversa interpretazione rispetto ai criteri di accertamento della disabilità del lavoratore e alle conseguenti implicazioni sul calcolo del periodo di comporta.

I punti di interesse riguardano le seguenti tematiche: la valutazione della conoscenza o conoscibilità della situazione di disabilità, la differente ripartizione degli oneri probatori e l'adozione degli accomodamenti ragionevoli in chiave antidiscriminatoria. Nello specifico, vanno prese le mosse dall'orientamento della Corte di Cassazione, cristallizzato ormai dalle seguenti decisioni: Cass. 2.5.2024, n. 11731, e Cass. 22.5.2024, n. 14316 (Entrambe in *DRI*, 2024, n. 4, 1170 ss., con nota di Luciani); Cass. 23.5.2024, n. 14402; Cass. 31.5.2024, n. 1582 (In *Labor.it*, 2 novembre, con nota di Salvagni); Cass. 5.6.2024, n. 15723, e Cass. 6.6.2024, n. 15845 (Entrambe in *RGL*, 2024, n. 4, 397 ss., con nota di Dolores); recentemente, Cass. 25.1.2025, n. 170 (In *Labor.it*, 15 febbraio, con nota di Della Rocca).

Il periodo di comporta ha da sempre rappresentato un confine invalicabile oltre il quale il datore di lavoro è legittimato a procedere al licenziamento del dipendente. Esso segna il punto di equilibrio tra esigenze contrapposte: da un lato, il diritto del lavoratore alla salute, tutelato dall'art. 32 Cost.; dall'altro, l'interesse datoriale, ex art. 41 Cost., alla continuità produttiva e all'efficienza organizzativa dell'impresa.

La questione si complica quando il lavoratore versi in una condizione di disabilità, secondo la definizione eurounitaria (da ultimo recepita dal nostro legislatore con il d.lgs. n. 62/2024), poiché la maggiore esposizione a periodi di morbidità, come affermato più volte dalla Corte di Giustizia e da quella di Cassazione, rende inadeguata l'applicazione indifferenziata dei limiti di comporta previsti per la generalità dei lavoratori. In ragione di tale orientamento, la mancata considerazione della condizione di svantaggio configura una forma di discriminazione indiretta.

La recente giurisprudenza di merito e di legittimità, infatti, facendo leva sulla normativa europea, ha ricondotto il principio di parità di trattamento sancito dalla Direttiva n. 2000/78/Ce nell'ambito della normativa antidiscriminatoria nazionale, riconoscendo — ai sensi dell'art. 3, c. 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003 — l'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli volti a garantire alle persone con disabilità una partecipazione piena ed effettiva alla vita professionale su base di uguaglianza (Per un'analisi sull'utilizzo degli accomodamenti ragionevoli, si rinvia a Tardivo 2024).

Tanto premesso, le due decisioni in commento offrono letture divergenti circa la portata dell'obbligo datoriale di diligenza e sull'estensione dell'onere di conoscenza della condizione di disabilità del prestatore. Se, da una parte, il Tribunale di Napoli, con la pronuncia del 29.5.2025, n. 4247, adotta un'impostazione più formalistica ancorata al dato probatorio, dall'altra, la sentenza della Corte d'Appello di Torino, 7.7.2025, n. 338 — pronunciando in sede di riassunzione a seguito di cassazione con rinvio —, propugna una lettura sostanzialistica e inclusiva.

2. — Il Tribunale di Napoli ha esaminato il ricorso di un lavoratore affetto da gra-

ve patologia oncologica (invalidità civile all'85%) licenziato per superamento del periodo di comporto, il quale denunciava una discriminazione indiretta per mancata adozione di accomodamenti ragionevoli.

Il giudice, pur riconoscendo in astratto la possibile natura discriminatoria dell'applicazione uniforme del comporto, ha rigettato il ricorso, ritenendo non dimostrato il nesso causale tra le assenze per malattia e la condizione di disabilità.

La motivazione, in sostanza, si sviluppa secondo due direttrici. La prima, sulla presunta neutralità dei certificati medici, privi di riferimenti espliciti alla disabilità o di segni che indichino la correlazione tra malattia e invalidità riconosciuta. Secondo il Tribunale, tale omissione avrebbe impedito al datore di conoscere il nesso eziologico tra assenze e disabilità, escludendo così l'obbligo di attivare misure di accomodamento.

La pronuncia si distingue per un'impostazione formalistica, che limita la tutela antidiscriminatoria ai casi di conoscenza documentale e certa della disabilità. A parere del Tribunale di Napoli, l'onere di attivazione della tutela grava, dunque, sul lavoratore, chiamato a dimostrare sia la natura invalidante delle proprie patologie, sia la riconducibilità delle assenze a tale condizione.

In mancanza di specificazioni nei certificati, il datore può computare integralmente le assenze nel comporto, confidando nella loro «neutralità». Ciò legittimando il recesso per superamento del periodo di comporto.

In seconda battuta, il magistrato partenopeo afferma che, in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore disabile – assente per 364 giorni rispetto ai 180 previsti dal Ccnl –, l'allungamento del comporto costituisce di per sé un accomodamento ragionevole.

Tale orientamento, tuttavia, appare problematico per due ordini di ragioni: per un verso, poiché fonda la tutela su una conoscenza meramente formale, trasferendo integralmente sul lavoratore l'onere di rendere conoscibile la propria disabilità e trascurando i doveri di diligenza e solidarietà contrattuale che permeano l'esecuzione del rapporto di lavoro (artt. 1175 e 1375 c.c.); per un altro, in quanto considera l'allungamento del comporto, privo di un termine specifico di riferimento, quale accomodamento ragionevole in assenza, tuttavia, di qualsivoglia disposizione di legge o del contratto collettivo che disciplini tale principio.

3. — Di segno opposto la pronuncia della Corte d'Appello di Torino del 7.7.2025, n. 338, che, in sede di riassunzione, ha invece adottato un approccio sostanzialistico, in linea con i principi enunciati dalla Cassazione (da ultimo, ord. n. 170 del 2025), in materia di licenziamento per superamento del periodo di comporto nei confronti di lavoratori disabili.

Nella specie, la Corte territoriale ha ribadito che la parificazione del comporto tra lavoratori disabili e non disabili costituisce discriminazione indiretta, poiché l'applicazione di un criterio solo apparentemente neutro – ossia la durata uniforme del comporto – produce un pregiudizio concreto per chi, a causa della disabilità, è fisiologicamente soggetto a periodi di malattia più lunghi.

Il datore di lavoro, una volta venuto a conoscenza della disabilità, o potendo esser-

lo secondo l'ordinaria diligenza, è tenuto a verificare se le assenze siano riconducibili alla patologia invalidante e ad attivare un confronto effettivo con il lavoratore per individuare accomodamenti ragionevoli idonei a evitare il recesso.

I giudici torinesi hanno poi escluso che la mancata «crocettatura» nei certificati medici costituisca un comportamento ostruzionistico del lavoratore, rilevando che il d.m. 18.4.2012 del ministero della Salute (in materia di disposizioni in tema delle modalità tecniche per la predisposizione e l'invio telematico dei dati delle certificazioni di malattia) non impone al medico l'obbligo di specificare la natura della disabilità. Sul certificato medico, infatti, vi sono soltanto campi generici e facoltativi, nei quali la patologia deve eventualmente essere sussunta in categorie predefinite (ad esempio: «patologia grave che richiede terapia salvavita»; «stato patologico sotteso o connesso all'invalidità riconosciuta» ecc.).

In ogni caso, sempre a parere della Corte territoriale, l'assenza di tale indicazione non è imputabile al dipendente, in quanto tale compilazione è rimessa esclusivamente al medico e non al paziente, né ha valore giuridicamente vincolante, e comunque tale circostanza non esclude *tout court* che le patologie di cui sia affetto il lavoratore non siano connesse alla disabilità.

Ne consegue che il datore di lavoro, per evitare un licenziamento discriminatorio, prima di recedere dal rapporto di lavoro, deve attivarsi con diligenza e buona fede, richiedendo chiarimenti al lavoratore circa l'origine delle assenze, in applicazione dei principi espressi dal consolidato indirizzo della Suprema Corte (come indicato alle pagine precedenti) e, in particolare, secondo quanto stabilito, da ultimo, dall'ordinanza di Cassazione n. 170/2025.

Alla luce di tale ricostruzione, la Corte ha accertato che numerosi periodi di assenza erano correlati alla patologia invalidante e che, se esclusi dal computo, non avrebbero determinato il superamento del computo. Pertanto, il licenziamento senza previa interlocuzione con il lavoratore rispetto alle proprie condizioni di salute è stato dichiarato nullo per discriminazione indiretta, sancendo un'interpretazione evolutiva del dovere di diligenza datoriale, integrato nel più ampio principio di correttezza e buona fede.

4. — Il confronto tra le pronunce in commento mostra due approcci antitetici sia in ordine alla conoscibilità della disabilità, sia rispetto all'interpretazione del dovere di diligenza.

Il Tribunale di Napoli, pur valorizzando i principi antidiscriminatori, adotta un approccio rigoroso, subordinando la tutela alla prova di una conoscenza effettiva e documentale della disabilità, desumibile da una specifica indicazione delle malattie nella certificazione medica. La mera notorietà o conoscibilità della condizione, secondo l'ordinaria diligenza, è ritenuta insufficiente.

Tale impostazione, fondata sull'idea di «neutralità» delle certificazioni e sull'assenza di indicazioni esplicite circa le affezioni gravi, esclude la responsabilità datoriale per difetto di diligenza.

Pur coerente sul piano formale e orientata a salvaguardare la certezza giuridica, la posizione del giudice partenopeo rischia, tuttavia, un effetto regressivo, ponendo inte-

gralmente sul lavoratore l'onere di attivare la tutela e riducendo l'obbligo datoriale di interlocuzione preventiva.

La Corte d'Appello di Torino, al contrario, adotta un approccio di effettività sostanziale, affermando che la conoscibilità della disabilità non può essere limitata alla mera «crocettatura» del certificato medico, la cui assenza non costituisce scriminante per il datore di lavoro. Il d.m. 18.4.2012, infatti, non impone una qualificazione obbligatoria della patologia, ma solo un'indicazione facoltativa e generica della stessa.

Pertanto, la conoscenza effettiva o potenziale della condizione di disabilità è sufficiente a far sorgere in capo al datore un dovere di indagine sull'esistenza della stessa fondato sull'ordinaria diligenza. A quest'ultimo è richiesta una condotta proattiva volta a rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione dei lavoratori disabili alla vita professionale (In tal senso, cfr. Cass. 9.3.2021, n. 6497, in *LDE*, 2021, n. 3, 2 ss., con nota di Diamanti).

In tale prospettiva, il datore è tenuto a raccogliere informazioni sulle condizioni sanitarie note, nonché a ricercare soluzioni ragionevoli idonee a evitare che l'applicazione di un criterio apparentemente neutro – quale il computo dei giorni di malattia – si traduca in una discriminazione indiretta. Si tratta di un adempimento necessario che fa parte integrante dell'istituto dell'accomodamento ragionevole e momento imprescindibile nel procedimento di licenziamento per superamento del comportamento, anche alla luce dei doveri di diligenza, correttezza e buona fede (Per una ricostruzione sulla diligenza datoriale in termini di conoscenza di disabilità, vd. Chies 2024, 299 ss.).

La Corte territoriale di Torino ritiene, pertanto, che tale discriminazione sussista ogniqualevolta il datore, pur potendo conoscere la condizione invalidante, applichi in modo uniforme il periodo di comportamento, omettendo di verificare la correlazione tra le assenze e la patologia invalidante.

5. — In conclusione, si rende necessaria una presa di posizione in merito alla qualificazione dell'estensione del periodo di comportamento come accomodamento ragionevole.

Nella prospettiva del giudice napoletano, l'estensione del periodo di comportamento può integrare un accomodamento ragionevole solo se il datore di lavoro abbia una conoscenza espressa e documentata della disabilità. La Corte torinese, invece, interpreta tale accomodamento come un obbligo giuridico volto a scongiurare effetti discriminatori, indipendentemente dall'intento soggettivo datoriale.

A parere di chi scrive, il principio affermato dal Tribunale di Napoli, secondo cui l'allungamento del periodo di comportamento – nel caso di specie rimesso alla mera discrezionalità del datore di lavoro – possa integrare un adattamento ragionevole, non appare condivisibile. Tale impostazione, infatti, si pone in evidente contrasto con i principi in materia di non discriminazione sanciti dalle fonti sovranazionali e nazionali, secondo cui la parità di trattamento del lavoratore disabile impone al datore di tener conto della sua peculiare condizione di svantaggio, al fine di neutralizzare gli effetti pregiudizievole derivanti dalla disabilità.

L'obbligo datoriale di porre in essere misure idonee deputate a rimuovere l'effetto discriminatorio, dunque, non può essere degradato a mera facoltà discrezionale, giac-

ché un accomodamento ragionevole, per definizione, deve configurarsi quale dovere giuridico volto all'effettiva uguaglianza sostanziale tra lavoratori disabili e non disabili.

L'aumento del periodo comporto, tuttavia, non è di per sé sufficiente a realizzare un accorgimento ragionevole, poiché costituisce un intervento passivo e dilatorio, privo della componente proattiva che deve invece caratterizzare l'adempimento datoriale. In tale ottica, la conoscibilità della disabilità non è un limite, ma l'elemento che aziona la responsabilità datoriale, conforme ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto. La soluzione ragionevole si configura, infatti, come una misura personalizzata, una sorta di «abito su misura», in ragione delle esigenze del singolo e delle specificità organizzative dell'impresa, da attuarsi attraverso un dialogo leale e cooperativo tra le parti. Ne consegue che l'estensione del periodo di comporto non prevista da una norma di legge o da una disposizione di un accordo collettivo non può integrare una soluzione ragionevole, ma configura una mera «concessione» espressione di un potere datoriale unilaterale e potenzialmente arbitrario.

Sul punto, merita richiamo l'ordinanza Cass. 5.6.2024, n. 15723 – Est. Ponterio – (Per un'analisi puntuale dei principi stabiliti da tale decisione, si rinvia a Salvagni 2024, 8 ss.), relativa a una fattispecie analoga concernente il licenziamento di un lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, pur in presenza di un termine previsto dalla contrattazione collettiva particolarmente ampio (nella specie, 360 giorni). In tale pronuncia, la Suprema Corte ha chiarito che la tutela antidiscriminatoria, e il conseguente accomodamento ragionevole, non si esaurisce nella maggiore o minore durata del periodo di conservazione del posto di lavoro stabilito dalla contrattazione collettiva, ma deve essere individuata, piuttosto, nella necessità di considerare la specifica condizione del lavoratore disabile e le assenze a essa causalmente riconducibili.

Diversamente opinando, un prolungamento del comporto privo di fondamento normativo o contrattuale e di criteri oggettivi di delimitazione (un giorno, un mese, un anno?) rischierebbe di introdurre un margine di incertezza incompatibile con i principi di correttezza e buona fede, generando nel lavoratore un legittimo affidamento circa la non computabilità delle assenze.

In siffatte circostanze, un licenziamento fondato su tale presupposto potrebbe essere qualificato non solo come illegittimo per intempestività, ma, soprattutto, nullo in quanto discriminatorio.

Riferimenti bibliografici

Albiniano F. (2025), *Estensione del periodo di comporto: accomodamento ragionevole o eterogeneità dei fini? Un'analisi comparata*, in *Labor.it*, 2 agosto.

Chies A. (2024), *Il licenziamento della persona con disabilità per superamento del comporto. Riflessioni civilistiche in tema di conoscenza di disabilità*, in *GDRI*, n. 183, 299 ss.

Della Rocca G. (2025), *Ancora sul periodo di comporto dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica*, in *Labor.it*, 15 febbraio.

Diamanti R. (2021), *Gli «accomodamenti ragionevoli» nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta tra indicazioni di metodo e concrete valutazioni*, in *LDE*, n. 3, 2 ss.

Dolores M.D. (2024), *Disabilità e comporto, dalla conservazione alla protezione del posto del*

lavoro: spunti per un ragionevole bilanciamento, in RGL, n. 4, II, 397 ss.

Luciani V. (2024), *Il comportamento nel licenziamento del disabile «europeo» tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*, in DRI, n. 4, 1170 ss.

Salvagni M. (2024), *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comportamento nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore rischio e «l'onere bifronte» a carico delle parti per applicare l'accomodamento ragionevole*, in *Labor.it*, 2 novembre, 8 ss.

Tardivo D. (2024), *L'inclusione lavorativa della persona con disabilità*, Giappichelli, Torino.

Michelangelo Salvagni

Avvocato in Roma