

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Disabilità, malattie croniche e lavoro: una rassegna giurisprudenziale

Giorgio Impellizzieri

*Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Sara Zuccoli

Adapt Junior Fellow

Working Paper n. 8/2025

ABSTRACT

La ricerca si propone di ricostruire il contributo della giurisprudenza alla tutela dei lavoratori affetti da malattie croniche. L'analisi si sviluppa attraverso una rassegna di 88 sentenze, relative al periodo gennaio 2021-giugno 2025, con l'obiettivo di verificare come i giudici di merito e di legittimità hanno contemperato gli interessi organizzativi aziendali rispetto alle diverse forme di incapacità del lavoratore con malattia cronica a eseguire la prestazione di lavoro. In particolare, è indagato il diritto vivente formatosi intorno alla legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento. Inoltre, sono portate a emersione le pronunce giudiziali che hanno per oggetto tutti quegli adattamenti organizzativi che consentano di valorizzare la capacità lavorativa residuale del lavoratore affetto da patologia cronica (modifica delle mansioni, lavoro agile, rimodulazione dell'orario di lavoro, ecc.). Speciale attenzione, di riflesso agli orientamenti della giurisprudenza interna, è dunque dedicata alla interpretazione del diritto euro-unitario e, in particolare, della nozione di disabilità (secondo il modello bio-psico sociale) nonché della definizione dell'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli ex art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Concezione bio-psico-sociale della disabilità: la disabilità, ai fini della tutela antidiscriminatoria, non necessita di formale riconoscimento ed è sufficiente che la patologia sia duratura e incida sulla piena partecipazione alla vita lavorativa.
- Nullità del licenziamento per applicazione indifferenziata del comportamento: l'applicazione uniforme del comportamento può determinare un effetto discriminatorio se non si tiene conto della causa delle assenze.
- Funzione antidiscriminatoria dell'accomodamento ragionevole: il parametro della ragionevolezza deve fondarsi su un adeguato bilanciamento tra le esigenze organizzative dell'impresa e i diritti fondamentali del lavoratore.
- Conoscenza o conoscibilità della condizione di disabilità in capo al datore di lavoro come presupposto per l'attivazione dell'obbligo di accomodamento.

IL MESSAGGIO

Alla luce della nozione euro-unitaria di disabilità come menomazione duratura (fisica, mentale o psichica) che ostacola la piena partecipazione alla vita professionale, anche se non formalmente riconosciuta, la recente giurisprudenza, di merito e di legittimità, ha affrontato la gestione delle assenze legate alle malattie croniche e dei casi di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della prestazione. Il licenziamento è ritenuto legittimo solo se preceduto da un effettivo sforzo organizzativo volto ad adottare accomodamenti ragionevoli (art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003), salvo che ciò comporti un onere sproporzionato. L'obbligo sorge quando il datore conosca, o avrebbe dovuto conoscere con l'ordinaria diligenza, la disabilità del lavoratore.

Indice

Oggetto e ragioni di una rassegna giurisprudenziale.....	4
A. Incapacità temporanea totale dello svolgimento della prestazione	5
1. Periodo di comporto <i>ex art. 2110</i>	5
2. Periodi di aspettativa da disposizioni contrattual-collettive	24
3. Ipotesi di applicazione di accomodamenti ragionevoli <i>ex art. 3, comma 3-bis</i> ..	26
B. Incapacità temporanea parziale dello svolgimento della prestazione originaria- mente pattuita, con riguardo al tempo e luogo di lavoro.....	38
1. Accesso al lavoro agile <i>ex d.lgs. n. 81/2017</i>	38
2. Ipotesi di applicazione di accomodamenti ragionevoli <i>ex art. 3, comma 3-bis</i> ..	41
C. Incapacità permanente parziale dello svolgimento della prestazione originaria- mente pattuita, con riguardo alle mansioni.....	42

Oggetto e ragioni di una rassegna giurisprudenziale

Il presente lavoro si propone di offrire un quadro aggiornato delle pronunce giurisprudenziali che hanno affrontato le ricadute della malattia cronica sul rapporto di lavoro, con particolare attenzione ai casi di sospensione della prestazione ovvero di adattamento dell'organizzazione aziendale. In assenza di una disciplina organica, il diritto vivente ha infatti assunto un ruolo cruciale nel definire, in chiave interpretativa e applicativa, i margini di tutela effettiva delle persone affette da patologie croniche, contribuendo in modo rilevante alla rielaborazione delle categorie tradizionali (malattia, comportamento, ecc.) e all'attuazione dei principi euro-unitari in materia di non discriminazione (discriminazione diretta, discriminazione indiretta, accomodamenti ragionevoli, ecc.).

L'analisi ha per oggetto 88 sentenze, di merito e di legittimità, emesse tra il gennaio 2021 e il luglio 2025, selezionate in ragione del loro contributo alla costruzione dello statuto giuridico del lavoratore con malattia cronica ovvero, più in generale, alla tutela dei lavoratori con disabilità.

Le sentenze sono state esaminate in fatto e in diritto e classificate secondo la tipologia di incapacità dei lavoratori riscontrata nel caso concreto: (A) incapacità temporanea totale dello svolgimento della prestazione; (B) incapacità temporanea parziale, con riguardo ai tempi e ai luoghi di lavoro; (C) incapacità permanente parziale, riferita al contenuto delle mansioni. Tale struttura consente di cogliere, in modo trasversale, le diverse traiettorie evolutive seguite dalla giurisprudenza nei vari ambiti applicativi: sospensione della prestazione lavorativa (periodo di comportamento e aspettative) ovvero ridefinizione del suo contenuto e delle modalità di esecuzione (modifica delle mansioni per sopravvenuta inidoneità alle mansioni, diritto al lavoro agile, rimodulazione dell'orario di lavoro).

L'obiettivo è duplice. Da un lato, ricostruire il modo con cui la giurisprudenza italiana, anche sulla scorta dell'elaborazione della Corte di giustizia europea, ha delineato l'ambito applicativo delle tutele antidiscriminatorie, valorizzando l'inclusione delle patologie croniche nella nozione di disabilità e precisando i contorni dell'istituto dell'accomodamento ragionevole ai sensi della direttiva 2000/78/CE e della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006. Dall'altro, offrire uno strumento di consultazione utile agli operatori del diritto, ai datori di lavoro e ai lavoratori stessi e alle loro rappresentanze per orientarsi tra le molteplici soluzioni giurisprudenziali che – tra esigenze di tutela della salute, accomodamenti organizzativi e sostenibilità aziendale – cercano di bilanciare in concreto diritti fondamentali e vincoli gestionali.

La rassegna mostra come le malattie croniche, pur non essendo formalmente definita dal legislatore, sia ormai riconosciuta dalla giurisprudenza quale condizione potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del diritto antidiscriminatorio. Le decisioni analizzate evidenziano l'ampiezza della casistica – disturbi depressivi e d'ansia, patologie immunitarie, dolore cronico, diabete, patologie osteoarticolari, ecc. – e la tendenza dei giudici a valorizzare l'impatto funzionale concreto della condizione, anche in assenza di certificazioni formali di invalidità.

Particolare rilievo assume, in tal senso, il dovere datoriale di attivarsi preventivamente per valutare la possibilità di adottare misure ragionevoli – come il prolungamento del periodo di comportamento, l'attivazione di periodi di aspettativa, l'introduzione del lavoro agile o la modifica delle mansioni – che consentano al lavoratore con disabilità (anche temporanea o parziale) di conservare il posto di lavoro o di rientrare compatibilmente con le sue condizioni. Laddove tali misure risultino praticabili e non comportino un onere

sproporzionato, la loro omissione integra una violazione del principio di uguaglianza sostanziale, con conseguente nullità dei provvedimenti espulsivi o riorganizzativi eventualmente adottati.

A. Incapacità temporanea totale dello svolgimento della prestazione

1. Periodo di comportamento *ex art. 2110*

Cassazione n. 12293 del 9 maggio 2025

Fatto: il lavoratore era stato licenziato per superamento del periodo di comportamento previsto dal contratto collettivo applicato al suo rapporto di lavoro che imponeva al datore anche l'obbligo di informare il lavoratore almeno un mese prima della scadenza di tale periodo. Il dipendente lamentava il fatto che tale comunicazione fosse stata effettuata tardivamente. Sia il Tribunale di Venezia che la Corte d'Appello di Venezia avevano riconosciuto l'illegittimità del licenziamento, accertando che la società avesse omesso o effettuato tardivamente tale comunicazione preventiva (fatta solo dopo l'avvenuto superamento del comportamento), violando così la norma collettiva (art. 58 del CCNL addetti all'industria delle Calzature).

Dispositivo: La Cassazione ha confermato l'illegittimità del licenziamento, rigettando così il ricorso, poiché la società datrice non aveva informato il lavoratore (almeno un mese prima) della scadenza di tale periodo. Ha ribadito che l'art. 58 del CCNL addetti all'industria delle Calzature non ha una funzione meramente informativa, ma mira a mettere il lavoratore in condizione di poter valutare e accedere a istituti alternativi (come ferie o aspettativa) per evitare il superamento del comportamento e la perdita del posto di lavoro. La violazione di questo obbligo di comunicazione preventiva, sia per omissione che per tardività, determina l'illegittimità del licenziamento, poiché tale obbligo integra le condizioni per l'esercizio del potere di recesso.

Cassazione n. 9897 del 15 aprile 2025

Fatto: Il lavoratore, affetto da una patologia depressiva, era stato formalmente assunto da Alfa. e successivamente licenziato per superamento del periodo di comportamento. Il lavoratore aveva però dedotto che il rapporto reale fosse intercorso fin dal 2014 con Beta, in quanto impiegato presso la sede della committente in un regime di totale eterodirezione, a seguito di una fornitura illecita di manodopera. La Corte d'Appello di Milano ha accolto il suo reclamo e in merito alla malattia del lavoratore, la Corte ha accertato che essa aveva determinato che rientrasse nella nozione comunitaria di disabilità. La Corte ha inoltre osservato che il licenziamento era stato disposto in assenza di qualsivoglia misura di accomodamento ragionevole e che lo stato di disabilità fosse

conoscibile, anche attraverso la documentazione medica agli atti. Infine, è stato accertato che Beta, di fatto, gestiva integralmente l'attività del lavoratore, con poteri direttivi, organizzativi e formativi, confermando così l'esistenza di una interposizione illecita. Beta ha proposto ricorso per cassazione, deducendo vari motivi, tra cui l'insussistenza dell'interposizione vietata, l'assenza di una vera condizione di disabilità e la mancata conoscenza delle condizioni di salute del dipendente al momento del licenziamento.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso di Beta, confermando la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta e disponendo la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con corresponsione delle retribuzioni maturate. La Corte ha confermato l'accertamento di interposizione vietata, rilevando che Beta esercitava un controllo assoluto sull'attività del lavoratore. In merito allo stato di salute del lavoratore, è stato riconosciuto che la patologia depressiva, nella sua concreta manifestazione, integrava una condizione di handicap, secondo quanto stabilito dalla direttiva 2000/78/CE e dalla giurisprudenza comunitaria. Tale condizione rendeva necessario per il datore di lavoro attivarsi per ricercare accomodamenti ragionevoli. La Corte ha inoltre ribadito che, in caso di discriminazione indiretta, ciò che rileva è l'effetto oggettivo di svantaggio generato da una prassi aziendale formalmente neutra, come l'applicazione uniforme del comportamento, senza che rilevi l'intenzione soggettiva. Il datore ha l'onere di dimostrare di non aver potuto adottare misure alternative e, nel caso di specie, tale prova non è stata fornita. Il rischio aggiuntivo di essere assente dal lavoro per malattia di un lavoratore disabile deve essere tenuto in conto nell'assetto dei rispettivi diritti ed obblighi in materia, con la conseguenza che la sua obliterazione in concreto, mediante applicazione del periodo di comportamento breve come per i lavoratori non disabili, costituisce condotta datoriale indirettamente discriminatoria e, perciò, vietata.

Cassazione n. 9771 del 14 aprile 2025

Fatto: Il lavoratore dopo essere stato licenziato per superamento del periodo di comportamento, aveva richiesto la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli. La Corte d'appello dopo aver rilevato che i giorni di assenza (in totale 183 giorni) riguardavano due distinti *episodi morbosi di infortunio sul lavoro*, respingeva la domanda proposta da un lavoratore. La sommatoria dei giorni di assenza imputabili ad entrambi gli infortuni superava la soglia di 180 prevista dal CCNL di riferimento, confermando dunque la legittimità del licenziamento. Il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, lamentando, tra i motivi, un errato computo dei giorni di assenza, in quanto il primo infortunio sul lavoro era ritenersi causato dalla responsabilità del datore di lavoro, e dunque da escludere, ai fini del calcolo del periodo di comportamento.

Dispositivo: La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso del dipendente, evidenziando che nel giudizio di cassazione le parti non possono prospettare nuove questioni che richiedono accertamenti non compiuti dal giudice del merito. Il lavoratore avrebbe dovuto sottoporre al giudice d'appello la questione dell'esclusione dal periodo di comportamento del primo infortunio cagionato dal datore di lavoro (sulla quale era rimasto soccombente

in primo grado), trattandosi di una questione implicante un accertamento di fatto diverso da quello che emergeva dalla sentenza impugnata

Cassazione n. 15747 del 5 giugno 2024

Fatto: Il lavoratore disabile, veniva licenziato da Alfa per superamento del periodo di comporto (180 giorni), avendo cumulato 335 giorni di assenza. Impugnava il licenziamento, sostenendo che 120 giorni coincidevano con il periodo di cassa integrazione (F.I.S.) e che 125 erano legati alla sua condizione di disabilità. Il Tribunale rigettava la domanda, ma la Corte d'appello accoglieva il gravame, ritenendo discriminatoria l'applicazione indistinta del comporto e quindi nulla la cessazione. Applicava tuttavia la tutela reintegratoria attenuata (art. 18, comma 7, Stat. lav.). La società ricorreva per cassazione; il lavoratore proponeva ricorso incidentale, chiedendo la tutela piena.

Dispositivo: La Cassazione rigetta il ricorso dell'azienda e accoglie il primo motivo del ricorso incidentale del lavoratore, ritenendo che il licenziamento, fondato sul computo anche dei giorni legati alla disabilità, configuri una discriminazione indiretta e comporti l'applicazione della tutela reintegratoria piena ex art. 18, comma 1, Stat. lav. Cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Milano, in diversa composizione. La sentenza affronta il tema dei giorni di malattia legati alla cassa integrazione, confermando che questi giorni non devono essere computati nel periodo di comporto. La Corte d'Appello aveva infatti scomputato i giorni in cui il dipendente era in cassa integrazione a zero ore (F.I.S.). La Cassazione ha condiviso questo ragionamento, affermando che la cassa integrazione rappresenta una «impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per fatto estraneo alla sfera del prestatore di lavoro». Di conseguenza, l'obbligo del lavoratore di eseguire la prestazione non sussiste, e la malattia non incide sulla validità del contratto di lavoro. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, e questa disciplina ha un "carattere cogente" e non è derogabile dalle parti. Pertanto, il fatto che il lavoratore avesse continuato a percepire l'indennità e a inviare certificati è stato ritenuto irrilevante.

Cassazione n. 6874 del 14 marzo 2025

Fatto: La Corte d'Appello di Roma, in parziale riforma rispetto al Tribunale della stessa sede, ha dichiarato nullo il licenziamento del lavoratore e condannato il datore alla reintegra ed al pagamento dell'indennità commisurata alla retribuzione dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione. In particolare, ha ritenuto la corte territoriale che il rientro del lavoratore in servizio dopo che era già spirato il termine di comporto e la protrazione del rapporto per sette mesi erano sintomatici della volontà datoriale di rinunciare al licenziamento, volontà che sarebbe stata confermata dal trasferimento del lavoratore disposto durante tale periodo e negli ultimi due mesi del rapporto. È stata così ritenuta irrilevante la malattia del lavoratore successiva alla maturazione del comporto, laddove per il giudice di prime cure queste potevano rilevare ove

il comporta era applicabile pur con spostamento del termine esterno (24 mesi) ed interno (per sommatoria delle assenze). La Corte d'Appello ha ritenuto che, anche con lo spostamento del termine esterno (due anni), non poteva escludersi che il comporta era già maturato quasi un anno prima del licenziamento (per essere stato superato già all'epoca il termine interno di sei mesi e due settimane) sicché il lavoratore aveva fatto affidamento sulla protrazione del rapporto (la corte non ha invece esaminato alcuno spostamento del termine interno e non ha quindi considerato l'eventuale nuovo superamento dello stesso nel periodo successivo).

Dispositivo: Il giudice di legittimità ha revocato il licenziamento disposto dall'azienda che, dopo aver riammesso il lavoratore in servizio pur a fronte del superamento del periodo di comporta, anche assegnandolo a diverse mansioni, ha poi comunque licenziato il dipendente che ricadeva in malattia ri-superando per sommatoria il relativo periodo di comporta. La Corte di Cassazione ha dichiarato nullo il licenziamento in questione sostenendo che l'azienda, avendo ri-ammesso in servizio il lavoratore e essendosi impegnata nel reperire soluzioni organizzative per impiegare utilmente lo stesso nel contesto aziendale, avrebbe ingenerato nel lavoratore una legittima aspettativa circa il prolungamento del rapporto e quindi palesato una rinuncia a far valere il superamento del periodo di comporta. Ma, soprattutto, considerato il generarsi di tale affidamento, la Corte di Cassazione ha stabilito che i giorni di malattia successivi alla ripresa lavorativa sono privi di rilevanza, dovendo così il calcolo del periodo di comporta ripartire "da zero" una volta che l'azienda abbia nei fatti "rinunciato" a far valere il superamento del precedente periodo di comporta.

Cassazione n. 13766 del 17 maggio 2024

Fatto: Il lavoratore, affetto da due *patologie suscettibili di continue riacutizzazioni (riconosciute dall'INAIL)* era stato licenziato per superamento del periodo di comporta, nonostante avesse fatto richiesta di aspettativa prima della scadenza del comporta. La Corte d'Appello, come il tribunale, ha ritenuto che il rifiuto della richiesta di aspettativa non avesse tenuto in considerazione le patologie del lavoratore e dovesse essere qualificato come contrario a buona fede e correttezza. Ha dunque confermato l'illegittimità del licenziamento, disponendo l'annullamento e il pagamento di un'indennità risarcitoria di 12 mensilità commisurate alla sua ultima retribuzione globale. La società datrice ha dunque proposto ricorso in Cassazione.

Dispositivo: Tra i motivi del ricorso, la società ha affermato che la richiesta di aspettativa fosse stata avanzata in un periodo in cui il lavoratore non era in malattia. La suprema Corte ha risposto che il CCNL applicato al rapporto lavorativo prevedeva espressamente il diritto di richiedere l'aspettativa non retribuita, anche durante i periodi di regolare esercizio (come nel caso in esame) al fine di tutelarsi dal rischio di superamento del periodo di comporta. La locuzione del CCNL di "lavoratori ammalati" deve essere intesa «alla stregua di una condizione fenomenica non soltanto puntuale di morbilità in atto, ostativa alla presenza in servizio del lavoratore, bensì quale condizione patologica cronica suscettibile di continue riacutizzazioni in alternanza a fasi di stabilizzazione». La richiesta del lavoratore, come da previsione contrattuale, esigeva una

risposta che però è mancata così come è mancata la comunicazione della scadenza del periodo di comporto, costituendo tale omissione violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto. Questo obbligo si inquadra nel dovere datoriale di adottare "accomodamenti ragionevoli" e la sua violazione determina l'illegittimità del licenziamento.

Cassazione n. 13491 del 15 maggio 2024

Fatto: Il lavoratore era stato licenziato per superamento del periodo di comporto. La Corte d'appello di L'Aquila, confermando la sentenza del Tribunale di Pescara, aveva rilevato l'effettivo superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL ma ha ritenuto che l'omessa comunicazione, da parte del datore di lavoro, della imminente scadenza (obbligo prescritto dal CCNL) non comportava la nullità del licenziamento quanto piuttosto la violazione dei principi di correttezza e buona fede. Secondo la Corte, il lavoratore era tenuto a controllare i giorni di assenza, inoltre era da escludersi una possibile discriminazione legata alla natura della sua patologia. In ogni caso, la domanda di nullità del licenziamento doveva ritenersi inammissibile in quanto proposta tardivamente; pertanto, confermava il regime sanzionatorio definito dal giudice di primo grado a fronte della mancata specificazione, nella lettera di licenziamento, dei periodi di assenza per malattia computati ai fini del recesso. Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione.

Dispositivo: La corte ha ricordato che il datore di lavoro non ha l'onere di avvertire preventivamente il lavoratore della imminente scadenza del periodo di comporto. Pertanto, la mancata comunicazione non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto. Tuttavia, nel caso di specie il CCNL applicato al rapporto di lavoro prevedeva espressamente tale obbligo di una comunicazione preventiva al lavoratore. La Cassazione ha dunque dichiarato l'illegittimità del licenziamento con conseguente applicazione del regime sanzionatorio previsto dall'art. 18, commi 4 e 7 della l. n. 300/1970.

Cassazione n. 14402 del 11 aprile 2024

Fatto: Un lavoratore, *invalido civile al 50%* e assunto nel 2000 ai sensi della l. n. 68/1999, è stato licenziato nel 2018 per superamento del periodo di comporto, ai sensi del CCNL applicato al rapporto lavorativo. Il dipendente ha impugnato il licenziamento sostenendo che la norma contrattuale, applicata senza tenere conto della sua disabilità, avesse determinato una discriminazione indiretta, in violazione della normativa europea. Il Tribunale di Reggio Emilia e successivamente la Corte d'Appello di Bologna avevano rigettato il ricorso, ritenendo la clausola contrattuale legittima e non discriminatoria, in quanto prevedeva già strumenti protettivi per le situazioni gravi. Inoltre, avevano rilevato che il lavoratore non aveva attivato le procedure per accedere ai benefici aggiuntivi né comunicato la correlazione tra le sue assenze e lo stato di disabilità.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso del lavoratore e cassato la sentenza impugnata. Secondo la Corte, la disciplina contrattuale sul comparto risulta indirettamente discriminatoria se applicata ai lavoratori disabili senza alcun adattamento alla loro condizione. La giurisprudenza europea e nazionale richiede che siano adottati “accomodamenti ragionevoli” per i disabili, come ad esempio l’estensione del comparto o l’esclusione di assenze direttamente connesse alla disabilità. Il CCNL consentiva un esame dei casi di “particolare gravità” ma non era sufficiente a garantire la protezione richiesta per i lavoratori disabili. Inoltre, la Corte chiarisce che la discriminazione indiretta non richiede un intento soggettivo discriminatorio, ciò che conta è l’effettivo svantaggio subito dal gruppo protetto (in questo caso, i disabili). Infine, si sottolinea che, una volta nota (o conoscibile con l’ordinaria diligenza) la condizione di disabilità, il datore ha l’onere di attivarsi per valutare l’adozione di misure idonee a scongiurare il licenziamento.

Cassazione n. 582 del 8 gennaio 2024

Fatto: Il lavoratore impugna il recesso irrogatogli per superamento del periodo di comparto, lamentando il fatto che gli fossero stati erroneamente computati anche cinque giorni di assenza risalenti ad agosto 2016 e che erano riferibili, invece, a ferie. Il tribunale di primo grado e la Corte d’Appello avevano entrambi qualificato come illegittimo il licenziamento. La Corte d’Appello aveva in particolare rilevato che il dipendente avesse richiesto di poter beneficiare delle ferie dopo la scadenza della malattia ma non che fosse tenuto a precisare la sua intenzione di interrompere il decorso del comparto. Inoltre, la datrice aveva indotto in errore il lavoratore fornendogli erronee indicazioni sulla sua situazione circa i termini di compimento del comparto. La società datrice ha dunque proposto ricorso innanzi alla Cassazione.

Dispositivo: La Cassazione ha confermato la pronuncia di merito, rilevando che «al lavoratore assente per malattia è consentito mutare il titolo dell’assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di sospendere il decorso del periodo di comparto». Si tratta di un diritto non incondizionato ma il datore di fronte alla richiesta del lavoratore deve tenere in considerazione la situazione del lavoratore che potrebbe essere esposto alla scadenza del comparto. Nel caso di specie non vi è prova che il lavoratore avrebbe potuto beneficiare di istituti diversi dalle ferie e inoltre la domanda di ferie (con decorrenza dal primo giorno lavorativo successivo alla scadenza della malattia) manifestava la volontà di esentarsi per un titolo diverso; pertanto, la maturazione del periodo di comparto doveva ritenersi interrotta alla scadenza del certificato medico.

Cassazione n. 17629 del 20 giugno 2023

Fatto: Il lavoratore inquadrato come persona invalida nella misura del 46%, ha impugnato il licenziamento per superamento del periodo di comparto, sostenendo che le sue assenze erano legate a una condizione di disabilità e che, pertanto, il recesso fosse discriminatorio e non preceduto da accomodamenti ragionevoli. In primo grado, il

Tribunale gli ha dato ragione; in appello, la Corte di Bologna ha riformato la decisione, escludendo che il lavoratore fosse, all'epoca del licenziamento, in una condizione di handicap/disabilità ai sensi della normativa eurounitaria, poiché le patologie da cui era affetto erano comuni, non gravi, e non dimostravano menomazioni durature.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso del lavoratore, pur correggendo alcuni profili giuridici della sentenza impugnata. In particolare, la Suprema Corte ha ribadito che la nozione di disabilità ai fini antidiscriminatori non coincide con l'invalidità civile, ma si fonda sulla presenza di menomazioni durature che, in interazione con barriere, ostacolano la piena partecipazione al lavoro. L'onere della prova circa la condizione di disabilità, ai fini della protezione *ex* direttiva 2000/78/CE e d.lgs. n. 216/2003, grava sul lavoratore. Il licenziamento per superamento del comporta rientra nell'ambito di applicazione della tutela antidiscriminatoria, comprese le fasi di cessazione del rapporto. Tuttavia, nel caso di specie, il ricorrente non ha dimostrato in modo adeguato che le assenze erano causate da patologie tali da integrare la nozione di disabilità eurounitaria. Inoltre, non ha fornito prova che la comunicazione preventiva della scadenza del comporta potesse costituire un accomodamento ragionevole. La Corte conferma che la protezione antidiscriminatoria per disabilità richiede requisiti sostanziali – come la durata e l'impatto delle patologie sulla partecipazione alla vita lavorativa – e non può basarsi su una generica condizione di disagio. La mera classificazione del lavoratore come "svantaggiato" ai sensi della l. 381/1991 non è sufficiente a integrare automaticamente la tutela derivante dal diritto UE. Infine, la Cassazione ha compensato le spese in ragione degli errori giuridici presenti nella motivazione della sentenza d'appello.

Tribunale di Firenze n. 1378 del 10 dicembre 2024

Fatto: La lavoratrice veniva licenziata per superamento del periodo di comporta. In giudizio, deduceva la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio, in ragione della sua condizione di disabilità. Sosteneva che le era stato applicato il medesimo periodo di comporta previsto per i lavoratori normodotati, senza considerazione della sua maggiore morbilità. La società resistente contestava di aver avuto consapevolezza della disabilità e affermava che la lavoratrice non aveva mai comunicato lo stato di salute né collegato le proprie assenze a patologie invalidanti. Il Tribunale ha ritenuto provato che la lavoratrice fosse portatrice di handicap, come attestato dalla documentazione medica (*invalidità riconosciuta al 60% e stato di handicap ex l. n. 104/1992*, con decorrenza ottobre 2023). Era altresì pacifico che le fosse stato applicato l'ordinario periodo di comporta. Oggetto del contrasto era, dunque, la conoscenza o conoscibilità da parte del datore di lavoro del fattore di protezione. A questo riguardo, il Tribunale ha valorizzato due elementi: «l'andamento delle assenze dell'ultimo anno, del tutto anomalo» e il fatto che «parte datoriale era a conoscenza dell'esistenza di una patologia neurologica potenzialmente invalidante» che aveva richiesto un intervento chirurgico, come emerge da messaggi WhatsApp scambiati con colleghe nei mesi precedenti al recesso. Tali messaggi, sebbene non diretti all'ufficio del personale, dimostrano, secondo il giudice, che la condizione di salute della ricorrente fosse conosciuta nel contesto lavorativo,

tanto che le colleghe «si informavano delle condizioni di salute [...] al fine di organizzare l'attività lavorativa».

Dispositivo: Il Tribunale ha dichiarato la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta. Ha ritenuto che «vi erano fondati elementi per ritenere l'esistenza del fattore di discriminazione» e che la datrice avrebbe dovuto «coinvolgere la lavoratrice ai fini di acquisire i necessari chiarimenti in ordine alle assenze effettuate». Non è sufficiente, ai fini dell'esimente, che il dipendente non abbia formalmente segnalato il proprio handicap, poiché la discriminazione opera in modo oggettivo. La condotta datoriale è dunque risultata lesiva del principio di parità di trattamento, anche alla luce dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli in presenza di situazioni di disabilità conosciute o conoscibili. Il giudice ha ordinato la reintegra immediata della lavoratrice, il pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione per il periodo tra il licenziamento e la reintegra, la regolarizzazione previdenziale e assicurativa, e il rimborso delle spese di lite.

Tribunale di Messina n. 1589 del 10 settembre 2024

Fatto: Il lavoratore veniva licenziato per superamento del periodo di comporto a seguito di una lunga malattia (*algodistrofia del femore sinistro*), per la quale aveva affrontato diversi ricoveri ospedalieri, 34 sedute in camera iperbarica, un intervento chirurgico e riabilitazione post-operatoria. Nonostante avesse comunicato il proprio stato di salute e manifestato disponibilità al rientro in servizio, l'azienda lo convocava in sede per consegnargli la lettera di licenziamento. Il ricorrente impugnava il provvedimento deducendo la nullità per discriminazione indiretta, in quanto la società aveva applicato l'ordinario periodo di comporto senza considerare la sua condizione di disabilità e senza informarlo dell'imminente superamento, impedendogli così di fruire di ferie maturate o di chiedere l'aspettativa prevista dal CCNL. Contestava inoltre il conteggio delle assenze, sostenendo che andavano esclusi i giorni di ricovero e di terapia. L'azienda si difendeva eccependo il mancato rispetto delle formalità per estendere il comporto a 300 giorni e negando la conoscenza della disabilità, sottolineando che non era mai pervenuto un formale riconoscimento di invalidità.

Dispositivo: Il Tribunale accoglie il ricorso e dichiara la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta. Richiamando la nozione di disabilità elaborata dalla Corte di Giustizia dell'UE (cause riunite *H.D.*, C-335/11 e C-337/11; *Daouidi*, C-395/15), afferma che la patologia del ricorrente configura una limitazione duratura, idonea a ostacolare la partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza. Secondo il giudice, l'azienda era «regolarmente messa al corrente del precario stato di salute del ricorrente» e, in base ai principi di correttezza e buona fede, avrebbe dovuto attivarsi per adottare accomodamenti ragionevoli, tra cui l'avviso sul decorso del comporto per permettere al lavoratore di esercitare i propri diritti. La mancata distinzione tra assenze per malattia ordinarie e assenze legate alla disabilità ha generato un trattamento deteriore, costituendo una discriminazione indiretta oggettiva, come affermato anche da Cass. n. 9095/2023 e n. 11731/2024. Per effetto dell'accertata nullità, il Tribunale ordina la reintegrazione del lavoratore *ex art. 18, l. n. 300/1970*, con corresponsione di

un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, e alla condanna della società al pagamento delle spese di lite.

Tribunale Rovereto n. 44 del 30 novembre 2023

Fatto: Il procedimento giudiziario riguarda il licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore dipendente. Il lavoratore ha esposto di soffrire da lungo tempo di una *gonalgia bilaterale, condizione patologica* che ha richiesto diversi periodi di malattia e interventi chirurgici. La patologia ha influito sulla sua capacità di svolgere le mansioni assegnate e costituisce una forma di handicap ai sensi della definizione fornita dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella direttiva 2000/78/CE. Il lavoratore ha sostenuto che non poteva essere considerato superato il periodo di comporto, in quanto la disciplina applicabile sarebbe quella del CCNL Metalmeccanici Industria, e non quella del CCNL C.-A., quest'ultimo evocato dall'azienda. La differenza tra i due contratti riguarda, in particolare, il periodo di comporto, che nel primo è più lungo e più favorevole al lavoratore disabile. L'azienda, costituitasi in giudizio, ha sostenuto che il licenziamento non fosse discriminatorio, negando che le condizioni di salute del lavoratore fossero riconducibili a una disabilità ai sensi della normativa europea e nazionale. Ha inoltre affermato che il contratto collettivo applicabile fosse il CCNL C.-A. e che il licenziamento era stato comunicato nel rispetto delle procedure. L'azienda ha anche contestato di aver omesso di adottare accomodamenti ragionevoli, quale l'allungamento del periodo di comporto o la possibilità di usufruire di aspettative non retribuite.

Dispositivo: Il giudice ha riconosciuto che le condizioni sanitarie del lavoratore rientrano nella definizione di disabilità ai sensi della direttiva 2000/78/CE e della giurisprudenza eurounitaria. La patologia di lunga durata costituisce una minorazione fisica che ostacola la partecipazione del lavoratore alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri. Il giudice ha sottolineato che, ai fini della tutela antidiscriminatoria, non è necessario che la disabilità sia riconosciuta ai sensi delle normative nazionali ma basta che emerga dall'accertamento medico e dalla documentazione versata in giudizio. ciò comporta la illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, che costituisce una forma di discriminazione indiretta. Il giudice ha evidenziato come l'applicazione di un periodo di comporto più breve, rispetto a quello più favorevole del CCNL Metalmeccanici Industria, costituisca una discriminazione indiretta ai sensi della normativa europea e nazionale. Inoltre, il giudice ha ritenuto che l'azienda non abbia dimostrato di aver adottato tutti gli accomodamenti ragionevoli a favore del lavoratore disabile, come l'allungamento del periodo di comporto o la sospensione del rapporto di lavoro, strumenti che avrebbero potuto evitare la cessazione del rapporto e rispettare il principio di pari opportunità e non discriminazione. Il comportamento della società, che non ha informato il lavoratore dell'imminente scadenza del periodo di comporto e non ha predisposto misure alternative, è stato giudicato illegittimo e discriminatorio. Di conseguenza, la sentenza ha dichiarato la nullità del licenziamento e ha ordinato la reintegrazione del lavoratore, con condanna al pagamento delle retribuzioni

maturate dal licenziamento fino alla reintegra, e al risarcimento del danno per la condotta discriminatoria

Corte d'Appello Roma n. 3716 del 27 novembre 2023

Fatto: Il Tribunale di Roma, con sentenza del 2021, ha respinto il ricorso di un lavoratore che aveva impugnato il licenziamento per superamento del periodo di comporto, intimato dalla società datrice di lavoro a causa di assenze per malattia. Il lavoratore, assunto nel 2017 con mansioni di operaio addetto alle pulizie, risultava *invalido civile al 67%*, con una serie di patologie che avevano causato numerosi periodi di assenza dal lavoro. Il datore di lavoro, nel calcolo del periodo di comporto, aveva considerato 366 giorni di assenza nell'arco di 36 mesi (superando il limite di 12 mesi previsto dal CCNL). Il lavoratore contestava tale calcolo, sostenendo che le assenze riconducibili alle patologie invalidanti dovessero essere escluse dal computo e che l'applicazione uniforme del limite di giorni fosse indirettamente discriminatoria ai sensi dell'art. 2, lett. b) del d.lgs. n. 216/2003. Il lavoratore allegava che le assenze per malattia erano dovute alle patologie riconosciute. Il datore di lavoro, invece, sosteneva che il calcolo del comporto fosse corretto e che non vi fosse discriminazione indiretta, poiché la disciplina contrattuale si applicava uniformemente a tutti i dipendenti, senza distinzione, e che il superamento del limite di assenza fosse stato determinato da ragioni di salute generiche, non collegabili alla disabilità. Il Tribunale di Roma ha escluso la sussistenza di qualsiasi discriminazione in caso di superamento, da parte del lavoratore, del periodo di comporto, quando quest'ultimo è stato adibito, come nel caso di specie, a mansione compatibile con il suo stato di salute. Osservava che anche nel caso in esame la mancata comunicazione, da parte del ricorrente, della disabilità ha impedito al datore di lavoro di mettere in atto i meccanismi di protezione. Il lavoratore ha proposto appello sostenendo la discriminazione indiretta.

Dispositivo: La Corte d'Appello accoglie il ricorso, sottolineando che la finalità di contenere l'assenteismo può essere legittima, ma le misure adottate devono essere appropriate e necessarie. La previsione di un unico termine di comporto senza tener conto della maggiore vulnerabilità dei lavoratori disabili, che hanno più facilmente patologie correlate alla loro condizione, rende la norma discriminatoria perché non adatta a raggiungere il fine di tutela senza causare svantaggi ingiustificati. Viene ordinata la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro. Vengono richiamate le statuizioni della Corte di Cassazione (sent. n. 9095/2023), la Corte d'appello condivide questo orientamento e lo applica al caso di specie, sottolineando la finalità nomofilattica (cioè di indirizzo giurisprudenziale) della pronuncia di legittimità.

Corte d'Appello Milano 11 luglio 2023 n. 758

Fatto: la lavoratrice., assunta nel 2013 (a tempo indeterminato dal 2015) nell'ambito della l. n. 68/1999, era affetta da insufficienza renale cronica IV stadio (post-trapianto), disturbi depressivi con crisi di panico e ipertensione arteriosa. Riconosciuta invalida

civile al 67% e portatrice di handicap grave ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, è stata licenziata il 6 giugno 2022 per superamento del comporto (191 giorni di assenza per malattia tra il luglio 2021 e il giugno 2022, contro i 180 previsti dal CCNL). Il Tribunale di Milano ha annullato il licenziamento per discriminazione indiretta.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha confermato la decisione, accertando che la quasi totalità delle assenze era direttamente riconducibile alla condizione patologica invalidante della lavoratrice, in particolare a complicanze post-trapianto (pielonefrite, infezioni delle vie urinarie) e a disturbi psichiatrici connessi allo stato depressivo. Tali assenze, in quanto direttamente legate alla disabilità, non avrebbero dovuto essere computate ai fini del comporto, secondo la giurisprudenza unionale (CGUE) e nazionale (Cass. n. 9095/2023). L'applicazione indifferenziata del limite di comporto ha quindi integrato una discriminazione indiretta. Inoltre, la società non ha valutato l'idoneità residua della lavoratrice né attuato il necessario *repêchage*, limitandosi al calcolo meccanico delle assenze, in violazione dei principi di uguaglianza sostanziale e tutela rafforzata del lavoratore disabile. La Corte d'Appello di Milano ha rigettato l'impugnazione proposta dal datore di lavoro., confermando integralmente la sentenza del Tribunale. Ha dichiarato nullo il licenziamento in quanto fondato su una discriminazione indiretta vietata dalla normativa nazionale (d.lgs. n. 216/2003) e sovranazionale (direttiva 2000/78/CE, convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità) e ha ordinato la reintegrazione della lavoratrice.

Corte d'Appello di Messina n. 450 del 14 giugno 2023

Fatto: La lavoratrice, fisioterapista domiciliare in servizio dal 2000 presso un'associazione ONLUS, veniva licenziata nel maggio 2016 per superamento del periodo di comporto, dopo aver accumulato 193 giorni di assenza nel triennio precedente. Contestava il computo di 57 giorni di malattia connessi a una sindrome del *tunnel carpale*. Il ricorso mirava a far dichiarare l'illegittimità del licenziamento, sostenendo che quelle assenze fossero riconducibili a malattia professionale causata dalla mancata adozione, da parte del datore, delle misure di prevenzione e sicurezza e per carenza di formazione. Il Tribunale di Barcellona P.G., in fase sommaria, aveva accolto la domanda, ordinando la reintegra. Successivamente, però, in sede di opposizione, aveva riformato tale decisione rigettando la domanda della lavoratrice. Contro quest'ultima decisione la lavoratrice ha proposto reclamo in appello.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha accolto il reclamo e ha riformato la sentenza impugnata, riconfermando l'ordine di reintegra nel posto di lavoro e le condanne risarcitorie disposte in precedenza. La sindrome del tunnel carpale è stata riconosciuta come malattia professionale da lavoro usurante, e la lavoratrice aveva dimostrato un chiaro collegamento tra le mansioni svolte (sollevamento pazienti non autosufficienti) e l'insorgenza della patologia. La Corte ha chiarito che non è necessario che il lavoratore individui tutte le omissioni del datore: è sufficiente provare la nocività della lavorazione e il nesso causale. La Corte ha accertato che il datore di lavoro non aveva fornito una formazione adeguata e tempestiva in materia di salute e sicurezza, come invece imposto dalla normativa. Proprio in virtù della violazione datoriale degli obblighi

prevenzionistici, la Corte ha ritenuto che i 57 giorni di assenza causati dalla patologia professionale non potessero essere computati ai fini del comporta.

Corte d'Appello di Milano n. 339 del 26 maggio 2023

Fatto: Una lavoratrice *invalida al 67%*, assunta ai sensi della l. n. 68/1999, è stata licenziata da per superamento del periodo di comporta (484 giorni di assenza per malattia in un triennio). La ricorrente ha impugnato il licenziamento per discriminazione indiretta, sostenendo che una parte consistente delle assenze (almeno 187 giorni) fossero riconducibile alle *patologie croniche osteoarticolari e psichiche* da cui era affetta e che avevano determinato il riconoscimento dello stato di disabilità. Il Tribunale di Lodi, in primo grado, aveva respinto le domande della ricorrente, ritenendo che il licenziamento fosse legittimo. Il Tribunale aveva escluso la natura discriminatoria del licenziamento, sostenendo che l'applicazione del comporta previsto dal CCNL Logistica (15 mesi in un periodo di 30) fosse una norma oggettiva e neutra. A suo avviso, la malattia del disabile non può essere aprioristicamente trattata in modo diverso da quella del lavoratore non disabile. La lavoratrice ha quindi presentato appello, sostenendo che una parte consistente delle assenze (almeno 187 giorni) fosse riconducibile alle patologie croniche osteoarticolari e psichiche legate al suo stato di disabilità, e che l'applicazione indistinta del CCNL Logistica – che prevede un comporta di 15 mesi in un periodo di 30 mesi – determinasse un ingiustificato svantaggio per i lavoratori disabili, in violazione del diritto antidiscriminatorio dell'UE e della convenzione ONU.

Dispositivo: In appello, la Corte di Milano ha riformato integralmente la decisione. Ha accertato che la lavoratrice era portatrice di handicap *ex* direttiva 2000/78/CE, e che 187 giorni di assenza (dal 31 gennaio al 6 agosto 2019) erano direttamente connessi alle sue patologie invalidanti, come confermato dalla CTU. Tali assenze, in quanto riferibili alla disabilità, non avrebbero dovuto essere computate ai fini del comporta secondo la giurisprudenza unionale e nazionale. Detraendo tali giorni, il comporta residuo non risultava superato. La Corte ha rilevato che l'applicazione indifferenziata della disciplina contrattuale ha comportato una disparità di trattamento, integrando una discriminazione indiretta, non giustificata da ragioni proporzionate e necessarie. La corte ha disposto la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 e il risarcimento integrale del danno (retribuzioni dalla data del recesso all'effettiva reintegra, oltre rivalutazione e interessi). Il lavoratore disabile è soggetto a maggior rischio di assenze per patologie collegate al proprio stato di salute, e l'applicazione uniforme del comporta integra discriminazione indiretta ai sensi della direttiva 2000/78/CE. Non è sufficiente la neutralità della norma contrattuale occorre verificarne l'effetto concreto. Il mancato riconoscimento della specificità del lavoratore disabile nel calcolo del comporta è sproporzionato rispetto all'obiettivo (legittimo) di combattere l'assenteismo. Anche l'esistenza di strumenti alternativi, come l'aspettativa o il congedo per cure non elimina la discriminazione se non sono specificamente calibrati sulle condizioni dei disabili.

Tribunale di Ravenna, 732 del 4 gennaio 2023

Fatto: La lavoratrice, assunta come assistente di sala/cucina, era stata licenziata per superamento del periodo di comporto (180 giorni), risultando assente per malattia continuativamente dal 18 giugno 2022 al 19 dicembre 2022 essendo il relativo certificato stato emesso prima del licenziamento). Il primo certificato di malattia è thailandese, tradotto in lingua italiana, con assenza dal 18 giugno 2022 all'8 settembre 2022, recava come causale dell'assenza «Emorragia subaracnoidea da rottura di aneurisma dell'arteria comunicante posteriore destra. Trombosi del seno venoso celebrale in corrispondenza del seno traverso sinistro e vena giugulare interna». L'assenza è poi proseguita ininterrotta sino all'8 gennaio 2023 in base ai certificati del medico di medicina generale italiano che nella versione disponibile per il datore di lavoro non indicano la diagnosi. Nel frattempo, la ricorrente faceva domanda di riconoscimento di invalidità in via amministrativa, ottenendo il 24 gennaio 2023 il riconoscimento dell'invalidità civile in misura del 35% con diagnosi di «esito di trattamento endovascolare con microspirali di aneurisma sacculare carotido comunicante destro rotto, attualmente è in trattamento con TAO». Di tale iter amministrativo il datore di lavoro non era a conoscenza; esso, inoltre, si concludeva alcuni mesi dopo il licenziamento. Di tutta tale documentazione sanitaria, quindi, solo il primo certificato, quello thailandese, poneva il datore a conoscenza della condizione sanitaria. Con ricorso del 16 ottobre del 2023 la lavoratrice impugna il licenziamento lamentandone la discriminatorietà, in quanto alla stessa veniva applicato in modo indifferenziato il termine massimo di 180 giorni senza tenere conto della sua disabilità.

Dispositivo: Il tribunale ha chiesto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea di chiarire la compatibilità del diritto dell'UE con la normativa italiana sul licenziamento per superamento del periodo di comporto, ovvero in caso di assenze per malattia prolungata non imputabili al datore di lavoro. Il primo quesito riguarda la possibile discriminazione indiretta derivante da una normativa che prevede lo stesso limite massimo di conservazione del posto (180 giorni retribuiti più 120 non retribuiti) per tutti i lavoratori, senza distinguere tra disabili e non disabili, considerando che i disabili sono generalmente più soggetti ad assenze lunghe. Il secondo quesito, subordinato al primo, chiede se una normativa eventualmente discriminatoria possa essere comunque giustificata come legittima, appropriata e necessaria per il perseguimento di un obiettivo legittimo, come l'equilibrio tra le esigenze del lavoratore e quelle dell'impresa. Il terzo quesito analizza se la possibilità di richiedere un'aspettativa non retribuita di 120 giorni, prevista dal contratto collettivo, possa costituire un accomodamento ragionevole sufficiente a evitare una violazione della direttiva, anche se la lavoratrice non ne ha fatto richiesta. Il quarto quesito solleva dubbi sulla sostenibilità economica di un eventuale obbligo per il datore di lavoro di concedere un periodo aggiuntivo retribuito di assenza come accomodamento specifico per il lavoratore disabile, soprattutto per le piccole imprese. Infine, il quinto quesito affronta il tema del nesso causale, chiedendo se il datore possa essere sanzionato per non aver concesso ulteriori accomodamenti, anche quando non vi sia una richiesta esplicita da parte del lavoratore.

Tribunale di Milano n. 1257 del 4 maggio 2023

Fatto: La ricorrente, riconosciuta *invalida ex art. 3, comma 1, l. n. 104/1992 per esiti di reimpianto protesi ginocchio dx in tp del dolore remoto k mammario operato fibromialgia* era stata assunta a tempo indeterminato nel 2020 con contratto part-time da Alfa (attiva nei servizi di pulizia), era stata assegnata ad appalto presso i Vigili del Fuoco di Milano. A causa del superamento del periodo di comporto (354 giorni di assenza su 12 mesi in 3 anni), l'azienda le notificava un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La lavoratrice impugnava il licenziamento sostenendo la discriminazione indiretta ai sensi del d.lgs. n. 216/2003 per non aver distinto tra assenze per disabilità e malattia comune in violazione dei principi europei.

Dispositivo: Il Tribunale ha accolto il ricorso dichiarando illegittimo il licenziamento per discriminazione indiretta, ha ordinato la reintegrazione immediata nel posto di lavoro (art. 2 d.lgs. n. 23/2015) e il risarcimento del danno pari alla retribuzione mensile dal licenziamento alla reintegra. Il Giudice ha evidenziato la nozione di "handicap" secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE come limitazione duratura derivante da menomazioni fisiche/psichiche che ostacolano la partecipazione alla vita lavorativa. Applicare ai lavoratori disabili lo stesso limite di comporto previsto per i lavoratori non disabili è svantaggiosa per chi è più esposto a malattia per la propria condizione. Il CCNL Multiservizi applicato al rapporto che non prevedeva alcun trattamento differenziato, ha generato una disparità contraria al diritto antidiscriminatorio europeo. Il Tribunale ha precisato che non si vieta il licenziamento del lavoratore disabile, ma si impone un bilanciamento con il principio di parità di trattamento, escludendo dal computo del comporto le assenze derivanti dalla disabilità.

Tribunale di Roma n. 9384 del 2 gennaio 2023

Fatto: La ricorrente, che svolgeva mansioni di portinaia presso due immobili da prima del 1° maggio 2001, era stata sottoposta a un intervento chirurgico il 31 marzo 2020 per una neoplasia ascellare della mammella. In data 23 novembre 2020, aveva comunicato al datore di lavoro un periodo di malattia dal 22 novembre 2020 al 19 dicembre 2020. Tuttavia, il 18 dicembre 2020, ha ricevuto un telegramma di licenziamento per superamento del periodo di comporto. La ricorrente ha sostenuto l'illegittimità del licenziamento in quanto irrogato in periodo di malattia (che sarebbe cessata il 19 dicembre 2020), per aver computato nel periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero, day hospital e terapie necessarie, e perché irrogato dal solo amministratore del civico 34 senza una preventiva delibera assembleare del supercondominio.

Dispositivo: Il Tribunale di Roma ha evidenziato che nel caso in esame era necessaria un'interpretazione estensiva del CCNL applicato alla lavoratrice, laddove questo prevedeva che le assenze dovute a specifiche patologie non dovessero essere conteggiate tra i giorni di comporto, dovendosi ricomprendere tra queste patologie anche quelle tumorali (non erano espressamente menzionate). Secondo il Giudice, è lo stesso articolo 32 della Costituzione che impone un'interpretazione costituzionalmente orientata delle norme dei CCNL, estendendo le eventuali esenzioni già previste anche per altre

ipotesi connotate da una condizione di analoga gravità (in questo caso le patologie tumorali). Il Tribunale di Roma ha dunque accolto il ricorso, stabilendo che il periodo di comporto non doveva ritenersi superato e ha ordinato la reintegra della lavoratrice, nonché il pagamento di un indennizzo commisurato all'ultima retribuzione di fatto goduta.

Corte d'Appello di Salerno n. 448 del 12 luglio 2022

Fatto: Il caso trae origine dall'impugnazione del licenziamento intimato a un lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto. Il dipendente, affetto da *grave insufficienza renale cronica e sottoposto a dialisi trisettimanale*, aveva totalizzato 487 giorni di assenza per malattia tra maggio 2014 e aprile 2017. Egli contestava il licenziamento sostenendo che l'azienda avesse erroneamente conteggiato tra i giorni di assenza anche ferie, permessi *ex l. n. 104/1992* e congedi per terapie, e che fosse stata omessa la comunicazione preventiva del superamento del comporto. Lamentava inoltre di essere stato adibito a mansioni non compatibili con il suo stato di salute, come l'addeito all'isola ecologica, e proponeva reclamo in appello avverso la sentenza di primo grado che aveva respinto la sua domanda. L'appellante invocava anche l'erronea applicazione del CCNL di categoria (C.A.I.), ritenendolo non pertinente rispetto al settore effettivo di attività dell'azienda.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha respinto l'appello confermando la sentenza del Tribunale di Nocera Inferiore, ritenendo legittimo il licenziamento. Il CCNL applicato era stato correttamente indicato nella lettera di assunzione e non era mai stato contestato prima; il giudice ha escluso la possibilità di applicare selettivamente clausole più favorevoli di un altro CCNL. Il conteggio dei giorni di assenza è risultato corretto, e l'appellante non ha fornito elementi documentali idonei a dimostrare che alcune giornate fossero da computarsi diversamente (es. ferie o permessi). L'assegnazione a mansioni compatibili con lo stato di salute è stata accertata, sulla base della CTU espletata in un altro procedimento e delle dichiarazioni testimoniali che descrivono un'attività perlopiù sedentaria, svolta con supporto dei colleghi e ausili meccanici. Non sussisteva l'obbligo di preavviso del superamento del periodo di comporto, non essendo previsto né dal contratto collettivo applicato né dalla legge; anzi, il dipendente, consapevole del suo stato di salute, avrebbe potuto autonomamente chiedere informazioni. Non vi era discriminazione né diretta né indiretta, né prova che l'azienda avesse voluto escludere il dipendente per motivi connessi alla sua disabilità.

Tribunale di Roma n. 8865 del 28 ottobre 2021

Fatto: un lavoratore veniva licenziato per superamento del periodo di comporto. Il ricorrente impugnava il licenziamento sostenendo di aver subito discriminazione indiretta fondata sulla sua disabilità, nonché la violazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 119/2011, che tutela specificamente determinate assenze connesse a disabilità o situazioni di necessità familiari. Il lavoratore sosteneva che la mera applicazione del comporto in

assenza di un'adeguata valutazione della sua condizione di disabilità fosse idonea a porlo in una situazione di svantaggio rispetto agli altri dipendenti. Inoltre, eccepiva che nel computo del comportamento erano stati inclusi indebitamente giorni di assenza tutelati.

Dispositivo: Il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento evidenziando come sia da escludere l'ipotesi di discriminazione indiretta poiché il ricorrente non aveva documentato o comunicato alcuna invalidità, né aveva richiesto "accomodamenti ragionevoli" ai sensi del d.lgs. n. 216/2003. È stato accertato inoltre che il lavoratore era sempre stato adibito a mansioni compatibili con il suo stato di salute, come comprovato dalla documentazione versata in atti. Le assenze dal 16 al 20 dicembre 2019 erano state incluse nel computo del comportamento perché il ricorrente non aveva presentato alcuna richiesta di congedo e il certificato medico non menzionava l'art. 7, motivo per cui il datore aveva legittimamente computato quei giorni come normali assenze per malattia. Infine, il Giudice ha rilevato come la giurisprudenza nazionale (Cass. n. 21377/2016; Cass. n. 20204/2019; Cass. n. 23338/2018) non riconosca un automatismo tra condizione di disabilità e illegittimità del licenziamento per comportamento, specie in assenza di attivazione del lavoratore verso il datore (es. per richiedere accomodamenti).

Corte d'Appello di Roma n. 2194 del 26 maggio 2021

Fatto: la lavoratrice portatrice di *handicap grave* (ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992) era stata licenziata per superamento del periodo di comportamento in conseguenza di 406 giorni di assenza per malattia. L'azienda datrice di lavoro aveva applicato il CCNL Multiservizi, che stabilisce un comportamento massimo di 12 mesi di assenze (anche non continuative) nell'arco di 36 mesi. La ricorrente ha impugnato il licenziamento, eccependo che il computo di tutti i giorni di malattia, inclusi quelli riconducibili alla sua disabilità, costituisca una discriminazione indiretta ai sensi della direttiva 2000/78/CE, nonché del d.lgs. n. 216/2003. La CTU aveva infatti accertato che solo 13 dei 406 giorni di assenza non erano connessi alla disabilità della lavoratrice. In primo grado il Tribunale di Roma aveva accolto il ricorso, ritenendo discriminatorio il licenziamento e disponendo la reintegrazione della lavoratrice, oltre alla condanna della società al risarcimento e alla corresponsione dei contributi. La società proponeva impugnazione avverso la sentenza.

Dispositivo: la Corte d'Appello ha confermato la sentenza del Tribunale, rigettando il reclamo proposto dalla società e qualificando il licenziamento come discriminatorio e nullo. La previsione contrattuale di un unico limite di comportamento per lavoratori disabili e non disabili determina un particolare svantaggio per i primi, in violazione del principio di parità sostanziale. La Corte ha ribadito l'obbligo del datore di lavoro di attivarsi, nel rispetto del principio di buona fede, per acquisire, con il consenso della lavoratrice, tutte le informazioni necessarie per verificare la correlazione tra le assenze e la disabilità, anche tramite il medico competente, prima di procedere al licenziamento. La tutela antidiscriminatoria ha natura oggettiva non è necessario che il datore conosca la natura dell'*handicap* per incorrere in una violazione della parità di trattamento. La

Corte d'Appello di Venezia n. 483 del 28 luglio 2022

Fatto: Il caso riguarda un dipendente (esattore ai caselli autostradali) licenziato per superamento del periodo di comporto. Il lavoratore, affetto da una *grave forma di glaucoma* che lo aveva reso cieco e riconosciuto dalla Commissione Medica come disabile con invalidità permanente. Aveva usufruito delle tutele previste dal CCNL per le “malattie gravi”, beneficiando di un periodo di comporto prolungato e della relativa retribuzione per 365 giorni. In prossimità della scadenza del comporto, l'interessato aveva chiesto un periodo di aspettativa non retribuita ma era stata revocata prima del licenziamento. Il datore di lavoro, ritenendo che il periodo fosse ormai esaurito, procedeva al licenziamento per superamento del comporto. Il lavoratore impugnava il licenziamento, sostenendo che lo stesso fosse discriminatorio in quanto non erano stati adottati gli “accomodamenti ragionevoli” previsti dalla normativa europea e dalla convenzione ONU per i soggetti disabili e che il licenziamento non potesse essere comminato per superamento del comporto in presenza di una disabilità permanente.

Dispositivo: La Corte ha accolto il reclamo ritenendo nullo il licenziamento. La Corte ha distinto tra “malattia”, di natura temporanea e tutelata dall'art. 2110 c.c., e “disabilità”, che invece comporta una protezione rafforzata e permanente, anche ai sensi della direttiva 2000/78/CE. Le assenze del ricorrente erano dovute a una patologia irreversibile, e quindi non computabili nel comporto. Il datore di lavoro, inoltre, non aveva provato l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili con lo stato di salute, né di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, come richiesto dalle normative sovranazionali. Il licenziamento è stato ritenuto una forma di discriminazione indiretta, in quanto l'applicazione indifferenziata della disciplina del comporto ai disabili, senza valutare la specifica condizione di svantaggio, costituisce violazione dei principi europei. La Corte ha ordinato la reintegra del lavoratore, la corresponsione delle retribuzioni maturate e la regolarizzazione della posizione previdenziale.

Corte d'Appello Firenze 4 novembre 2021 n. 760

Fatto: il dipendente affetto dal 2010 da una grave patologia oncologica cronica, veniva licenziato l'11 luglio 2019 per superamento del comporto (458 giorni di assenza in poco più di due anni, a fronte del limite di 15 mesi previsto dal CCNL Porti). Il lavoratore impugnava il licenziamento, sostenendo che le assenze erano legate alla malattia oncologica e che l'applicazione neutra del comporto costituisse discriminazione indiretta fondata su “handicap”, ai sensi della direttiva 2000/78/CE. Il Tribunale di Livorno aveva accolto il ricorso, dichiarando il licenziamento nullo, ordinando la reintegrazione e il risarcimento del danno. La società datrice proponeva reclamo, sostenendo: l'assenza di una disabilità ai sensi della normativa UE; la legittimità del comporto quale strumento di bilanciamento degli interessi; la mancanza di consapevolezza del nesso tra assenze e patologia.

Dispositivo: La Corte d'Appello di Firenze ha respinto integralmente il reclamo proposto dalla società confermando in ogni sua parte la sentenza del Tribunale di Livorno che aveva dichiarato nullo il licenziamento intimato in data 11 luglio 2019 per

superamento del periodo di comportamento, in quanto fondato su una discriminazione indiretta riconducibile alla condizione di disabilità del lavoratore. La Corte ha ribadito che la grave patologia oncologica di cui il dipendente era affetto rientrava pienamente nella nozione comunitaria di handicap, e che l'applicazione indifferenziata del limite contrattuale del comportamento aveva determinato un trattamento ingiustamente svantaggioso per un soggetto disabile. In conseguenza della conferma della nullità del licenziamento, la Corte ha confermato anche la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e il risarcimento del danno previsto dalla normativa vigente. Ha inoltre condannato la società reclamante al pagamento delle spese legali del secondo grado di giudizio, dichiarando infine sussistenti i presupposti per il versamento da parte della medesima società di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato.

Corte d'Appello Milano 3 settembre 2021, n. 301

Fatto: la lavoratrice, assunta a tempo indeterminato nel 2015 come addetta alle pulizie, il 16 ottobre 2017, subiva un *aneurisma cerebrale con emorragia subaracnoidea*, che ha richiesto cure intensive e un lungo periodo di riabilitazione. Nel marzo 2018, la Commissione Medica le ha riconosciuto una condizione di handicap grave ex art. 4, l. n. 104/1992, determinando l'iscrizione alle categorie protette. L'assenza per malattia è proseguita fino al 19 ottobre 2018, quando la società le ha intimato il licenziamento per superamento del comportamento. La lavoratrice ha impugnato il recesso sostenendo che l'applicazione rigida della regola contrattuale integrasse discriminazione indiretta, in violazione della direttiva 2000/78/CE, poiché le assenze erano tutte connesse alla sua grave patologia invalidante. Il Tribunale ha accolto il ricorso, ritenendo il licenziamento nullo. La società ha proposto appello, sostenendo che la lavoratrice fosse definitivamente inabile e che la discriminazione presupponesse la conoscenza effettiva dello stato di invalidità. La Corte ha ritenuto infondata tale tesi, osservando che la patologia (aneurisma con postumi neurologici permanenti) era idonea a integrare la nozione di disabilità e che il datore di lavoro non poteva ignorarla. L'effetto oggettivo della regola sul comportamento, applicata in modo indifferenziato, ha penalizzato in modo sproporzionato una lavoratrice disabile, con violazione del principio di parità sostanziale.

Dispositivo: La Corte d'Appello di Milano ha respinto integralmente il gravame proposto dalla società datrice confermando la sentenza del Tribunale che aveva dichiarato nullo il licenziamento per superamento del comportamento. Il giudice ha ritenuto correttamente applicabile il principio di non discriminazione indiretta, sancito dall'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003, rilevando che l'utilizzo della soglia standard di comportamento, in un caso di disabilità grave e certificata, costituisce una prassi oggettivamente idonea a porre la lavoratrice in svantaggio, anche in assenza di intento soggettivo discriminatorio. Ha inoltre chiarito che la conoscenza formale dell'invalidità non è condizione necessaria per la sussistenza della discriminazione indiretta, trattandosi di una valutazione oggettiva dell'effetto lesivo. L'emorragia cerebrale, con esiti neurologici noti, rappresentava una condizione sufficiente a far presumere la necessità di un accomodamento ragionevole. Pertanto, la Corte ha confermato il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, con mansioni compatibili con le residue capacità psico-fisiche, e il risarcimento del

danno pari alle retribuzioni non percepite dalla data del licenziamento fino alla reintegra effettiva.

Tribunale di Verona n. 1089 del 21 marzo 2021

Fatto: Un lavoratore affetto da disabilità è stato licenziato per superamento del periodo di comportamento (180 giorni annui) ai sensi del C.C.N.L applicabile dalla società datrice. Il lavoratore ha invece sostenuto che il nuovo contratto collettivo del 2019 fosse da considerarsi vigente al momento del recesso, in quanto già sottoscritto e recante norme più favorevoli ai soggetti portatori di disabilità. Inoltre, ha denunciato la discriminazione indiretta per non aver escluso dal computo del comportamento le assenze legate alla sua patologia invalidante, circostanza che lo poneva in condizione di svantaggio rispetto ai colleghi non disabili.

Dispositivo: Il Tribunale ha qualificato il licenziamento come discriminatorio, ai sensi della normativa nazionale ed europea, in quanto è stato applicato in modo indifferenziato lo stesso regime di comportamento anche per i lavoratori affetti da disabilità. Ha affermato che l'applicazione uniforme di una disposizione apparentemente neutra, come quella sul periodo di comportamento, costituisce discriminazione indiretta se non sono previste soluzioni ragionevoli per i lavoratori in condizione di svantaggio (direttiva 2000/78/CE, art. 5). L'ordinanza evidenzia come la normativa collettiva del 2014 fosse inadeguata a evitare tale disparità, poiché proteggeva solo una ristretta categoria di disabili in situazione di gravità, escludendo altri soggetti comunque protetti dalla normativa antidiscriminatoria europea. È stata quindi dichiarata la nullità del licenziamento e ordinata la reintegrazione nel posto di lavoro, con condanna del datore al pagamento dell'indennità risarcitoria e delle spese di lite.

Corte d'Appello di Roma n. 2194 del 26 maggio 2021

Fatto: la lavoratrice portatrice di *handicap grave* (ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992) era stata licenziata per superamento del periodo di comportamento in conseguenza di 406 giorni di assenza per malattia. L'azienda datrice di lavoro aveva applicato il CCNL Multiservizi, che stabilisce un comportamento massimo di 12 mesi di assenze (anche non continuative) nell'arco di 36 mesi. La ricorrente ha impugnato il licenziamento, eccependo che il computo di tutti i giorni di malattia, anche quelli riconducibili alla sua disabilità, costituisse una discriminazione indiretta ai sensi della direttiva 2000/78/CE, nonché del d.lgs. n. 216/2003. La CTU aveva infatti accertato che solo 13 dei 406 giorni di assenza non erano connessi alla disabilità della lavoratrice. In primo grado il Tribunale di Roma aveva accolto il ricorso, ritenendo discriminatorio il licenziamento e disponendo la reintegrazione della lavoratrice, oltre alla condanna della società al risarcimento e alla corresponsione dei contributi. La società proponeva impugnazione avverso la sentenza.

Dispositivo: la Corte d'Appello ha confermato la sentenza del Tribunale, rigettando il reclamo proposto dalla società e qualificando il licenziamento come discriminatorio e nullo. La previsione contrattuale di un unico limite di comportamento per lavoratori disabili e non disabili determina un particolare svantaggio per i primi, in violazione del principio di parità sostanziale. La Corte ha ribadito l'obbligo del datore di lavoro di attivarsi, nel rispetto del principio di buona fede, per acquisire, con il consenso della lavoratrice, tutte le informazioni necessarie per verificare la correlazione tra le assenze e la disabilità, anche tramite il medico competente, prima di procedere al licenziamento. La tutela antidiscriminatoria ha natura oggettiva non è necessario che il datore conosca la natura dell'handicap per incorrere in una violazione della parità di trattamento. La Corte conferma la nullità del licenziamento e il diritto della lavoratrice ad essere risarcita, escludendo che le assenze riconducibili alla disabilità possano essere computate nel periodo di comportamento.

2. Periodi di aspettativa da disposizioni contrattual-collettive

Tribunale di Milano n. 4276 del 13 dicembre 2023

Fatto: Il lavoratore (un insegnante affetto da *sclerosi multipla, invalidità civile nella misura del 100%*) viene licenziato per «inidoneità assoluta e definitiva alle mansioni». Il contratto lavorativo prevedeva lo svolgimento di un periodo di prova di un anno, il cui esito positivo avrebbe comportato la definitiva ammissione a sostenere un esame per l'immissione in ruolo di docente. La grave disabilità lo costringe ad a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita (per non superare il periodo di comportamento) e dopo qualche mese la commissione di verifica lo giudica «*inidoneo permanentemente in modo assoluto*».

Dispositivo: Il Tribunale ha dichiara nullo il licenziamento, ritenendo sussistente una discriminazione indiretta, in quanto il ricorrente era stato indotto a richiedere l'aspettativa non retribuita per evitare il superamento del termine di comportamento che gli era stato applicato senza tener conto della sua condizione di disabilità. Il Giudice ha rilevato inoltre anche una discriminazione diretta, poiché il licenziamento per “inidoneità assoluta” era stato comminato dal ministero violando le procedure previste dalla legge per l'accertamento della disabilità e avendo compromesso il diritto di difesa del docente.

Corte d'Appello di Trento n. 8 del 6 luglio 2023

Fatto: Il ricorrente, assunto come operaio metalmeccanico, è stato licenziato il 22 marzo 2021 per superamento del periodo di comportamento, dopo un'assenza ininterrotta per malattia dal luglio 2019, dovuta a patologie gravi (*diabete mellito di tipo 2 non compensato, amputazione del primo dito del piede destro*). Il lavoratore aveva agito dinanzi al Tribunale di Rovereto lamentando la natura discriminatoria del licenziamento, sostenendo che la malattia costituiva una disabilità ai sensi del diritto UE e che il datore

avrebbe dovuto adottare accomodamenti ragionevoli, come ad esempio avvisarlo della prossimità della scadenza del comporto per consentirgli di richiedere l'aspettativa non retribuita prevista dal CCNL. Il Tribunale aveva rigettato il ricorso, ritenendo non dimostrata la disabilità e negando l'obbligo datoriale di informazione. Il lavoratore proponeva appello, chiedendo la riforma della sentenza.

Dispositivo: La Corte d'Appello di Trento ha accolto l'appello, dichiarando la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, in violazione della normativa interna e della direttiva 2000/78/CE. In particolare, la Corte ha affermato che la disabilità, secondo la giurisprudenza eurounitaria è una condizione che non richiede un riconoscimento formale, ma si verifica quando una patologia duratura ostacola la piena partecipazione alla vita professionale. Il datore era a conoscenza effettiva dello stato di salute del lavoratore (comunicazioni frequenti, mail, precedenti richieste di permessi), e quindi poteva e doveva attivarsi per informarlo o agevolare l'accesso all'aspettativa non retribuita già prevista dal contratto collettivo. L'assenza di un obbligo formale di preavviso del termine del comporto non esimeva il datore dall'applicazione dei principi di buona fede e correttezza, né dal dovere di adottare misure ragionevoli a tutela della persona disabile, quando ciò non comporti oneri sproporzionati. L'omessa adozione di tali misure, pur a fronte di una soluzione già presente nel CCNL e senza costi aggiuntivi per l'impresa, ha comportato un trattamento meno favorevole lesivo del principio di parità.

Tribunale di Roma n. 10072 del 6 dicembre 2022

Fatto: Una dipendente, autista di autobus, dopo essere stata dichiarata temporaneamente non idonea alla mansione originaria e poi inidonea anche al ruolo di verificatore titoli di viaggio, aveva accettato un nuovo incarico come addetta al centro di controllo (C). Tuttavia, prima che tale assegnazione potesse concretizzarsi, veniva sottoposta a nuova visita medica, da cui risultava "lavoratrice fragile". A seguito di ciò, l'azienda la collocava unilateralmente in aspettativa non retribuita, posizione mantenuta per circa due anni e mezzo. La lavoratrice ha impugnato il provvedimento, denunciandone la nullità per violazione della normativa sulla disabilità, del diritto al lavoro e dell'obbligo del datore di lavoro di adottare "accomodamenti ragionevoli". La società resistente ha eccepito, tra l'altro, l'inammissibilità per acquiescenza e ha difeso la legittimità del provvedimento, ritenuto necessario per tutelare la salute della dipendente.

Dispositivo: Il Tribunale ha accolto il ricorso della lavoratrice, ritenendo nullo il provvedimento di collocamento in aspettativa non retribuita per violazione dell'obbligo datoriale di adottare soluzioni organizzative "ragionevoli" atte a evitare la discriminazione indiretta derivante dall'estromissione del lavoratore disabile. Il Giudice ha rilevato che la ricorrente era idonea, anche secondo le valutazioni del medico competente e del CTU, allo svolgimento delle mansioni di addetta al controllo, svolte in ambiente chiuso e sicuro. La società non aveva dimostrato né l'impossibilità oggettiva di utilizzare la lavoratrice né di aver tentato accomodamenti alternativi (es. postazioni protette, comunicazioni da remoto, riduzione del contatto con il pubblico), omettendo qualunque sforzo di adattamento organizzativo. Secondo il Tribunale, il mero rischio astratto

connesso alla condizione di fragilità non giustifica l'allontanamento prolungato e non retribuito dalla prestazione lavorativa in assenza di provati limiti oggettivi o giustificazioni idonee.

3. Ipotesi di applicazione di accomodamenti ragionevoli ex art. 3, comma 3-bis

Cassazione n. 170/2025 del 7 gennaio 2025

Fatto: La sentenza in commento trae origine dal licenziamento intimato da una società ad un *lavoratore con disabilità (limitazioni fisiche a carattere duraturo, invalidità al 70%)* in quanto quest'ultimo aveva superato il periodo massimo di assenze per malattia previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto lavorativo. Il lavoratore era stato licenziato per superamento del periodo di comporto e precisamente per essere stato assente dal lavoro per malattia per 367 giorni nell'arco dei tre anni precedenti ed aver così superato il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di 365 giorni. La Corte d'Appello aveva ritenuto che la previsione di un uguale periodo di comporto per lavoratori normodotati e quelli con disabilità non costituisse una discriminazione indiretta, discostandosi dalla pronuncia del giudice di prime cure, il quale, invece, vi aveva ravvisato una forma di discriminazione indiretta. Avverso tale sentenza, il lavoratore ha quindi proposto ricorso per cassazione, deducendo la violazione della direttiva 2000/78 CE in materia di parità di trattamento in ambito lavorativo, nonché l'inosservanza delle disposizioni costituzionali e processuali che disciplinano l'onere della prova in caso di discriminazione.

Dispositivo: La Suprema Corte ha accolto solo in parte il ricorso, ritenendo che si trattasse di discriminazione indiretta l'applicazione indifferenziata al lavoratore con disabilità, dell'ordinario periodo di comporto previsto per il lavoratore senza disabilità. Pertanto, il datore di lavoro che è a conoscenza dello stato di disabilità del dipendente, è tenuto a verificare se le assenze per malattia dello stesso siano collegate a tale condizione ed in caso affermativo, dovrà individuare eventuali soluzioni alternative e accomodamenti ragionevoli che possano consentire al dipendente la possibilità di continuare il rapporto di lavoro. La Cassazione ha annullato la decisione della Corte di appello e ha rinviato la causa alla Corte territoriale in diversa composizione, affinché proceda a una nuova valutazione alla luce dei principi di diritto enunciati.

Cassazione n. 14316 del 22 maggio 2024

Fatto: Il lavoratore impugna il licenziamento qualificandolo come discriminatorio in quanto tutte le assenze a lui contestate erano riconducibili alla sua condizione di disabilità. Il ricorrente lamentava inoltre il fatto che il datore non aveva adottato alcuna misura organizzativa per evitare il licenziamento. Il Tribunale di Nocera Inferiore ha rigettato il ricorso con sentenza confermata dalla Corte di Appello di Salerno. La Corte

territoriale aveva rigettato la domanda evidenziando come la discriminazione, non opera oggettivamente ma presuppone la conoscenza della condizione di disabilità (in questo caso non è stata dimostrata) e non vi era un obbligo in capo al datore di controllare il nesso causale tra le assenze del lavoratore e la sua disabilità. Il lavoratore ha quindi proposto ricorso innanzi alla Corte di Cassazione.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha accolto il motivo di doglianza del lavoratore pur ribadendo che la discriminatorietà opera su un piano oggettivo, in tutti i casi in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dello stato di *invalidità* del dipendente, o comunque sia in grado di averne consapevolezza, prima di adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comporto ha il dovere di informarsi se le assenze siano state causate dal suo stato di disabilità «al fine di valutare eventuali accorgimenti ragionevoli che permettano di evitare il recesso dal rapporto». Nel caso di specie il datore di lavoro era a conoscenza dell'infortunio subito dal lavoratore sul posto di lavoro e la frequenza delle assenze per malattia era sintomatica di una patologia non ordinaria per cui avrebbe dovuto acquisire i necessari chiarimenti dal lavoratore.

Cassazione n. 11731 del 2 maggio 2024

Fatto: Nel caso sottoposto alla cognizione della Corte di Cassazione, un lavoratore affetto da *neoplasia linfoproliferativa cronica e con una invalidità del 75%* era stato licenziato per superamento del periodo di comporto (458 giorni di assenza per malattia in 15 mesi), previsto dall'art. 21 del CCNL Porti. Il dipendente, in forza dal 2009, aveva subito nel tempo progressivi cambiamenti di mansione dovuti alla malattia (dal IV al VI livello), passando da ruoli operativi a ruoli amministrativi e logistici. Il giudice di primo grado e poi la Corte d'appello di Firenze avevano ritenuto il licenziamento discriminatorio, riconducendolo a una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, rilevando come il datore non avesse distinto tra assenze connesse alla patologia e altre assenze. La società ricorreva per cassazione, sostenendo di aver agito correttamente in base al contratto collettivo, e che la condizione di disabilità non fosse stata sufficientemente provata o comunicata.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso e confermato la nullità del licenziamento, affermando che l'applicazione uniforme del periodo di comporto a tutti i lavoratori, senza distinzione tra assenze ordinarie e assenze legate alla disabilità, costituisce discriminazione indiretta, poiché incide maggiormente sui lavoratori con patologie gravi e croniche. La società era a conoscenza della disabilità del dipendente, e avrebbe dovuto verificare la riconducibilità delle assenze alla patologia e valutare accomodamenti ragionevoli. La Corte ha chiarito che non è richiesta la consapevolezza soggettiva dell'intento discriminatorio, poiché la discriminazione indiretta si basa sulla neutralità apparente della regola che comporta effetti sfavorevoli su una categoria protetta. Il regime probatorio in materia di discriminazione è attenuato: una volta dimostrati fatti idonei a far presumere la discriminazione, è onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza della stessa, anche approfondendo autonomamente i motivi delle assenze. L'accomodamento ragionevole non implica un obbligo assoluto di adattare

l'organizzazione aziendale, ma richiede un serio sforzo organizzativo, sostenibile e proporzionato, per mantenere il lavoratore disabile in attività.

Cassazione n. 15282 del 31 maggio 2024

Fatto: Il lavoratore, affetto da *disabilità fisica permanente* a carico del sistema cardio-respiratorio e con limitazioni funzionali all'arto inferiore destro (condizioni che avevano determinato anche l'esonero dal lavoro notturno), era stato licenziato da per superamento del periodo di comportamento (371 giorni di assenza per malattia in tre anni), ai sensi dell'art. 44 del CCNL Federculture. La Corte d'Appello di Roma ha accolto il reclamo, dichiarando nullo il licenziamento e disponendo la reintegrazione, ritenendo che l'applicazione indistinta del comportamento ai lavoratori disabili configuri discriminazione indiretta, in assenza di accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro. La società datrice ha proposto ricorso per cassazione, anche contestando la riconducibilità della disabilità del lavoratore ai criteri euro-unitari.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso del datore di lavoro, confermando la nullità del licenziamento e la reintegra. Ha affermato che la nozione di disabilità va interpretata secondo la direttiva 2000/78/CE e la convenzione ONU, includendo limitazioni fisiche di lunga durata che ostacolano la piena partecipazione alla vita lavorativa. La Corte ha chiarito che la discriminazione indiretta opera oggettivamente, a prescindere dall'intento soggettivo, e che il datore ha l'onere di attivarsi per individuare e attuare accomodamenti ragionevoli, come la sottrazione dal computo del comportamento dei giorni di malattia legati alla disabilità. In assenza di tale sforzo, il licenziamento è nullo.

Cassazione n. 35747/2023 del 21 dicembre 2023

Fatto: il lavoratore dipendente era stato licenziato per superamento del periodo di comportamento previsto dal CCNL, a seguito di numerose assenze per malattia. Il lavoratore era affetto da più patologie croniche e ingravescenti – tra cui *ipovisione da retinite pigmentosa, cardiopatia ipertensiva, insufficienza renale cronica e sindrome di Klinefelter* – che ne avevano determinato un'invalidità civile riconosciuta pari all'85%. La Corte d'Appello di Milano, confermando la decisione del Tribunale, aveva dichiarato nullo il licenziamento per discriminazione indiretta, rilevando che le patologie compromettevano in modo stabile e duraturo la capacità lavorativa del dipendente, rendendo necessarie assenze periodiche per cure e riposo. Aveva inoltre accertato il nesso causale tra la disabilità e le assenze che avevano determinato il superamento del comportamento. Alfa S.p.A. aveva impugnato la sentenza in Cassazione, sollevando cinque motivi.

Dispositivo: La Suprema Corte rigetta il ricorso. Ha chiarito che la Corte d'Appello non aveva effettuato un riconoscimento automatico dello stato di disabilità, ma aveva correttamente accertato, sulla base della natura e gravità delle patologie e del grado di

invalidità, che il lavoratore versava in una condizione di disabilità rilevante ai sensi della direttiva 2000/78/CE. Ha inoltre riconosciuto che vi era un collegamento diretto tra la condizione patologica e le assenze per malattia che avevano condotto al licenziamento. In conferma dell'orientamento di Cass. 31 marzo 2023, n. 9095 ha considerato come discriminazione indiretta la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili che si trovano in una posizione di particolare svantaggio. Così come ha riconfermato il principio per cui la discriminazione opera in modo oggettivo ed è irrilevante l'intento soggettivo dell'autore. Non rileva dunque che il datore non fosse stato messo a conoscenza del motivo delle assenze del lavoratore. Con riferimento poi alla ripartizione degli oneri probatori nei giudizi antidiscriminatori, si applicano i criteri speciali di cui al d.lgs. n. 216 del 2003, art. 4, che precede un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo la norma una "presunzione" di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui il "denunciante" abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori. Pertanto, il lavoratore deve provare il trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio ed il datore di lavoro le circostanze equivoche che escludono la natura discriminatoria della condotta.

Cassazione n. 9095 del 6 aprile 2023

Fatto: Il dipendente rivendicava in giudizio la nullità del licenziamento intimatogli a seguito del superamento del periodo di comporta, in quanto le assenze erano riconducibili alla sua disabilità (*invalida per «esiti di reimpianto protesi ginocchio dx in tp del dolore remoto k mammario operato fibromialgia» riconosciuta come invalida con una percentuale del 48%*) e dunque non avrebbero dovuto essere conteggiate. In primo grado e in sede di appello il licenziamento era stato dichiarato nullo per discriminazione indiretta. La società datrice aveva infatti applicato il periodo di comporta c.d. breve, senza distinguere tra assenze per malattia ed assenze correlate alla sua disabilità. La società impugna la decisione della corte d'appello, contestando, da un lato, che la clausola relativa al periodo di comporta non avesse natura discriminatoria e dall'altro, che la Corte d'Appello non ha considerato che il datore di lavoro aveva già informato il lavoratore sul numero di giorni di assenza accumulati.

Dispositivo: La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso e ha confermato che si trattava di un'ipotesi di discriminazione indiretta, ai sensi tanto della normativa interna (d.lgs. n. 216/2003 attuativo della direttiva 2000/78/CE) quanto della normativa sovranazionale e internazionale (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e convenzione ONU dei diritti delle persone con disabilità). Se si guarda alla normativa comunitaria, come interpretata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, l'applicazione al lavoratore disabile dell'ordinario periodo di comporta determina discriminazione indiretta. La normativa dell'Unione prevede infatti che debba essere tenuto in considerazione il rischio aggiuntivo di un lavoratore disabile di essere assente dal lavoro per malattia nell'assetto dei suoi diritti e obblighi. Ne deriva quindi che la società avrebbe dovuto individuare soluzioni ragionevoli per assicurare la parità di trattamento del lavoratore. Ricorda infine la Corte di cassazione che la discriminazione opera in

modo oggettivo, è dunque irrilevante l'assunto della società ricorrente di non essere stata messa a conoscenza del motivo delle assenze del lavoratore.

Corte d'Appello Venezia 10 giugno 2025, n. 489

Fatto: il lavoratore era stato licenziato nel 2020 per superamento del periodo di comportamento, previsto dal CCNL Metalmeccanici in 365 giorni su tre anni. Il lavoratore aveva sofferto di due patologie (limitazione funzionale della spalla e meniscectomia al ginocchio), che avevano comportato assenze prolungate. Il Tribunale di Vicenza aveva dichiarato nullo il licenziamento per discriminazione indiretta, riconoscendo che la condizione del lavoratore integrava la nozione di disabilità, ai sensi della direttiva 2000/78/CE, poiché le patologie erano croniche e interferivano con la piena partecipazione alla vita lavorativa. Il giudice aveva inoltre osservato che l'applicazione uniforme della disciplina del comportamento, senza correttivi per i lavoratori disabili, produce effetti svantaggiosi e dunque discriminatori, salvo giustificazioni oggettive che nel caso mancavano.

Dispositivo: la Corte d'Appello di Venezia ha confermato tale impostazione, sottolineando che la disabilità va intesa come limitazione duratura che interagisce con barriere (anche organizzative) e che, in questo caso, la patologia al ginocchio presentava elementi di cronicità evidenti e conoscibili dal datore di lavoro. La Corte ha chiarito che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli incombe sul datore, che non può limitarsi a invocare il rispetto del contratto collettivo. La mancata attivazione di misure adeguate e proporzionate alla condizione del lavoratore ha quindi determinato l'illegittimità del licenziamento.

Tribunale di Napoli n. 4247 del 29 maggio 2025

Fatto: Il ricorrente, operatore sociosanitario in somministrazione presso un'azienda ospedaliera, veniva licenziato per superamento del periodo di comportamento dopo 364 giorni di assenza per malattia. A seguito della pandemia da COVID-19, era stato qualificato come *lavoratore fragile (patologia oncologica, invalidità riconosciuta al 85%)* per la presenza di patologie gravi, tra cui un carcinoma renale, e sospeso dal servizio su disposizione della Sorveglianza Sanitaria. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento deducendo la sua condizione di disabilità e sostenendo che la società avrebbe dovuto escludere dal computo almeno una parte delle assenze (in particolare quelle riconducibili a "terapie salvavita" o "malattie inaggravanti"), o comunque adottare un accomodamento ragionevole (come il prolungamento del comportamento). Ha inoltre dedotto la nullità del recesso per discriminazione indiretta ai sensi del d.lgs. n. 216/2003.

Dispositivo: Il Tribunale ha rigettato il ricorso, ritenendo legittimo il licenziamento, ma ha riconosciuto che l'applicazione automatica del comportamento può integrare discriminazione indiretta nei confronti di un lavoratore disabile, se non si considerano i rischi aggiuntivi di morbilità connessi alla disabilità (Cass. 11731/2024, Cass. 15282/2024).

Tuttavia, nel caso specifico, il lavoratore non ha fornito prove sufficienti della correlazione tra le assenze e la patologia oncologica, avendo presentato certificati medici generici, senza barrature che indicassero “terapia salvavita” o malattia invalidante. L’onere di offrire elementi fattuali che rendano plausibile la discriminazione grava sul lavoratore, anche se in forma attenuata (art. 40 d.lgs. n. 198/2006). La società, dal canto suo, ha prolungato il comporto ben oltre i 180 giorni previsti dal CCNL, attestandosi a 364 giorni: ciò è stato considerato dal giudice un “accomodamento ragionevole” idoneo a tutelare anche il diritto del disabile. In mancanza di un obbligo contrattuale espresso, non è previsto un obbligo generalizzato per il datore di informare il lavoratore dell’approssimarsi della scadenza del comporto. Pertanto, non è ravvisabile una violazione dei principi di buona fede per l’omessa comunicazione.

Tribunale Gorizia 16 aprile 2025, n. 67

Fatto: Un lavoratore con invalidità civile riconosciuta pari al 35% e affetto da patologie croniche (epicondilite bilaterale e Morbo di Crohn), è stato licenziato da per giustificato motivo oggettivo, dopo un periodo di malattia. Giudicato idoneo con limitazioni (divieto di piegamento del tronco e sovraccarico delle mani), operava solo su uno dei quattro macchinari disponibili, per scelta aziendale in relazione alle sue limitazioni. Il datore di lavoro ha motivato il licenziamento con la crisi economica e l’esigenza di riorganizzazione, selezionando il lavoratore per la ridotta “fungibilità” operativa. Il lavoratore ha impugnato il licenziamento sostenendone la natura discriminatoria, poiché fondato in modo determinante sulla sua disabilità.

Dispositivo: Il Tribunale di Gorizia ha accolto il ricorso, riconoscendo una discriminazione diretta vietata dall’art. 2 d.lgs. n. 216/2003, rilevando come la disabilità (intesa in senso eurounitario e conforme alla convenzione ONU) fosse stata determinante nella scelta del recesso. Il datore di lavoro non ha provato né la ricerca di “accomodamenti ragionevoli” né l’impossibilità organizzativa di conservarne la posizione. Il giudice ha dichiarato la nullità del licenziamento, ordinato la reintegrazione, il pagamento delle retribuzioni maturate e dei contributi, nonché la rifusione delle spese legali.

Corte d’Appello Bologna 15 aprile 2025, n. 169

Fatto: Una lavoratrice con invalidità riconosciuta al 100%, affetta da *grave patologia oncologica* e sottoposta a interventi chirurgici e cure salvavita, era stata licenziata nel 2023 dalla società R. S.p.A. per superamento del periodo di comporto, ai sensi dell’art. 51 del CCNL Multiservizi (pari a 365 giorni in 36 mesi). La società aveva computato un totale di 587 giorni di assenza, sommando periodi di malattia maturati anche durante il precedente rapporto di lavoro con un altro appaltatore, sostenendo la legittimità del recesso. La lavoratrice impugnava il licenziamento, eccependo che la sua condizione di disabilità era nota o comunque conoscibile dal datore di lavoro, e che le assenze erano direttamente connesse alla malattia oncologica e alle relative terapie. Denunciava la mancata adozione di accomodamenti ragionevoli, quali la concessione di aspettativa non retribuita o la valutazione di una ricollocazione compatibile con le sue limitazioni,

e la discriminazione indiretta derivante dall'applicazione di un criterio formalmente neutro (il computo delle assenze) ma idoneo a penalizzare i lavoratori disabili. Il Tribunale di primo grado aveva accolto la domanda, ritenendo nullo il licenziamento per discriminazione indiretta e disponendo la reintegrazione della lavoratrice, oltre al risarcimento del danno e alle spese di giudizio.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha rigettato l'impugnazione della società, confermando integralmente la sentenza di primo grado. Ha ribadito che, alla luce della direttiva 2000/78/CE, del d.lgs. n. 216/2003 e della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, qualora il datore di lavoro non valuti l'adozione di accomodamenti ragionevoli. La Corte ha ritenuto che la R. S.p.A., pur potendo conoscere lo stato di disabilità della lavoratrice attraverso certificazioni mediche, non ha assolto all'onere di dimostrare l'impossibilità di adottare misure organizzative alternative, limitandosi a una rigida applicazione del criterio contrattuale. La concessione del comporto "lungo" non è stata considerata sufficiente a integrare un accomodamento ragionevole, né proporzionata alla gravità della situazione clinica. Richiamando le pronunce della Cassazione (Ord. nn. 3259/2024 e 14316/2024), la Corte ha affermato il principio per cui il datore di lavoro deve personalizzare il trattamento del lavoratore disabile, anche in sede di gestione dell'assenza per malattia, e non può limitarsi a criteri generici o standardizzati. Infine, ha accertato anche la violazione dell'art. 2087 c.c., rilevando che la lavoratrice era stata adibita a mansioni incompatibili con le sue limitazioni fisiche senza alcuna valutazione preventiva del rischio, e che la società non aveva posto in essere alcuna misura volta a tutelarne l'integrità psicofisica. Confermata quindi la nullità del licenziamento per discriminazione indiretta e la conseguente tutela reintegratoria piena, con condanna della società al pagamento delle spese del grado di giudizio e del contributo unificato.

Tribunale Rovereto n. 44 del 30 novembre 2023

Fatto: Il procedimento giudiziario riguarda il licenziamento per superamento del periodo di comporto di un lavoratore dipendente. Il lavoratore ha esposto di soffrire da lungo tempo di una *gonalgia bilaterale, condizione patologica* che ha richiesto diversi periodi di malattia e interventi chirurgici. La patologia ha influito sulla sua capacità di svolgere le mansioni assegnate e costituisce una forma di handicap ai sensi della definizione fornita dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella direttiva 2000/78/CE. Il lavoratore ha sostenuto che non poteva essere considerato superato il periodo di comporto, in quanto la disciplina applicabile sarebbe quella del CCNL Metalmeccanici Industria, e non quella del CCNL C.-A., quest'ultimo evocato dall'azienda. La differenza tra i due contratti riguarda, in particolare, il periodo di comporto, che nel primo è più lungo e più favorevole al lavoratore disabile. L'azienda, costituitasi in giudizio, ha sostenuto che il licenziamento non fosse discriminatorio, negando che le condizioni di salute del lavoratore fossero riconducibili a una disabilità ai sensi della normativa europea e nazionale. Ha inoltre affermato che il contratto collettivo applicabile fosse il CCNL C.-A. e che il licenziamento era stato comunicato nel rispetto delle procedure. L'azienda ha anche contestato di aver omesso di adottare

accomodamenti ragionevoli, quale l'allungamento del periodo di comporto o la possibilità di usufruire di aspettative non retribuite.

Dispositivo: Il giudice ha riconosciuto che le condizioni sanitarie del lavoratore rientrano nella definizione di disabilità ai sensi della direttiva 2000/78/CE e della giurisprudenza euromunitaria. La patologia di lunga durata costituisce una minorazione fisica che ostacola la partecipazione del lavoratore alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri. Il giudice ha sottolineato che, ai fini della tutela antidiscriminatoria, non è necessario che la disabilità sia riconosciuta ai sensi delle normative nazionali ma basta che emerga dall'accertamento medico e dalla documentazione versata in giudizio. ciò comporta la illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, che costituisce una forma di discriminazione indiretta. Il giudice ha evidenziato come l'applicazione di un periodo di comporto più breve, rispetto a quello più favorevole del CCNL Metalmeccanici Industria, costituisca una discriminazione indiretta ai sensi della normativa europea e nazionale. Inoltre, il giudice ha ritenuto che l'azienda non abbia dimostrato di aver adottato tutti gli accomodamenti ragionevoli a favore del lavoratore disabile, come l'allungamento del periodo di comporto o la sospensione del rapporto di lavoro, strumenti che avrebbero potuto evitare la cessazione del rapporto e rispettare il principio di pari opportunità e non discriminazione. Il comportamento della società, che non ha informato il lavoratore dell'imminente scadenza del periodo di comporto e non ha predisposto misure alternative, è stato giudicato illegittimo e discriminatorio. Di conseguenza, la sentenza ha dichiarato la nullità del licenziamento e ha ordinato la reintegrazione del lavoratore, con condanna al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino alla reintegra, e al risarcimento del danno per la condotta discriminatoria

Corte d'Appello di Milano n. 306 del 11 ottobre 2023

Fatto: la lavoratrice licenziata il 2 luglio 2021 per superamento del periodo di comporto, ha impugnato il licenziamento sostenendo il suo carattere discriminatorio, invocando la propria condizione di "lavoratrice fragile" ai sensi dell'art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020. In particolare, ha dedotto di essere stata affetta da una grave patologia oncologica per la quale, nel 1991, le era stata asportata la tiroide, con successiva terapia radiometabolica e assunzione a vita di farmaci ormonali salvavita. A ciò si aggiungeva il riconoscimento di una invalidità civile del 46% fin dal 2000, circostanza che aveva già comportato un suo parziale demansionamento nel 2004. La lavoratrice lamentava inoltre l'assenza di misure protettive (come lo smart working) e la violazione degli obblighi di buona fede da parte del datore di lavoro, che non avrebbe considerato il quadro clinico né adottato accomodamenti ragionevoli. In primo grado, il Tribunale di Milano (ordinanza del 7 aprile 2022) aveva rigettato il ricorso, ritenendo non sussistenti i presupposti per qualificarla come "lavoratrice fragile", interpretando in senso restrittivo l'art. 26, comma 2, e subordinando l'applicazione della norma alla presenza di una certificazione medico-legale attestante una "disabilità grave" ex art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992.

Dispositivo: la Corte d'Appello di Milano ha ribaltato la decisione di primo grado, accogliendo il ricorso e annullando il licenziamento. In primo luogo, ha censurato l'interpretazione formalistica del Tribunale, ritenendo che l'art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020 vada letto in senso ampio e sistematico, alla luce del principio di precauzione, in quanto finalizzato a tutelare le categorie più vulnerabili durante l'emergenza sanitaria. La Corte ha riconosciuto espressamente che la lavoratrice rientrava in almeno due delle categorie tutelate dalla norma, e in particolare: tra i soggetti con "esiti di patologie oncologiche", avendo subito l'asportazione della tiroide a seguito di una neoplasia e una successiva terapia radiometabolica e tra i soggetti sottoposti a "terapie salvavita", considerato l'obbligo permanente di assumere ormoni sostitutivi per garantire la funzione endocrina assente. Ha inoltre evidenziato che, sebbene l'invalidità civile riconosciuta (46%) non integrasse la disabilità "con connotazione di gravità" prevista dalla l. n. 104/1992, essa costituiva comunque una condizione meritevole di tutela come forma di disabilità rilevante ai fini dell'obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro. La Corte ha sottolineato che la Fondazione avrebbe dovuto considerare tale stato come un "segnale di allerta" e attivarsi per supportare la lavoratrice nell'ottenere il riconoscimento formale della protezione prevista dalla normativa emergenziale, anche in assenza di documentazione immediatamente completa. Secondo la Corte, la condotta della Fondazione ha integrato una discriminazione diretta di natura oggettiva, non essendo richiesto alcun intento soggettivo. Il datore di lavoro era infatti obbligato a rimuovere, per quanto possibile, gli ostacoli derivanti dalla condizione di disabilità della dipendente, mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli, ai sensi della direttiva 2000/78/CE e del d.lgs. n. 216/2003. L'omessa cooperazione nell'attivare percorsi di tutela e la mancata neutralizzazione delle assenze legate alla fragilità sanitaria sono state ritenute condotte discriminatorie, in violazione degli obblighi di buona fede, correttezza e tutela *ex art. 2087 c.c.* La Corte ha anche affermato che l'eventuale ignoranza delle condizioni patologiche della lavoratrice non avrebbe esonerato la Fondazione dalle proprie responsabilità, data la sua posizione di datore di lavoro già a conoscenza di pregresse limitazioni e assegnazioni protette. La Corte d'Appello ha annullato il licenziamento di M.M., ordinando la sua reintegrazione nel posto di lavoro occupato al momento del recesso.

Tribunale di Milano n. 2756. del 25 agosto 2023

Fatto: Una lavoratrice con *patologia depressiva*, impiegata tramite contratti di somministrazione come OSS presso un ente sanitario pubblico, è stata licenziata dalla società somministratrice per superamento del periodo di comportamento (180 giorni in un anno). La ricorrente ha contestato il licenziamento per illegittimità, ritenendolo discriminatorio in quanto non si è tenuto conto della natura della sua malattia riconducibile a disabilità. Il Tribunale ha accolto il ricorso contro il licenziamento, ritenendolo illegittimo e discriminatorio, poiché le assenze erano dovute a una patologia duratura riconducibile a disabilità. Il giudice ha rilevato che l'applicazione indistinta del comportamento viola i principi della parità sostanziale, ponendo i lavoratori disabili in una condizione di svantaggio rispetto agli altri. È stato richiamato il diritto dell'Unione e la convenzione ONU, che impongono l'adozione di accomodamenti ragionevoli per evitare trattamenti

discriminatori indiretti. Il licenziamento è stato quindi dichiarato nullo per violazione delle norme antidiscriminatorie.

Dispositivo: Il Tribunale ha dichiarato illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto, riconoscendone la natura discriminatoria indiretta, e ha disposto la reintegrazione della lavoratrice, con il pagamento del risarcimento previsto dall'art. 18, l. n. 300/1970.

Corte d'Appello di Milano n. 684 del 14 giugno 2023

Fatto: Il dipendente era stato licenziato nel luglio 2020 per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL Commercio (180 giorni), a seguito di una lunga assenza per malattia (335 giorni). Il lavoratore ha impugnato il licenziamento, lamentando la natura discriminatoria del recesso in quanto legato alla sua condizione di disabilità (*invalidità riconosciuta al 67%*) e sostenendo che parte delle sue assenze erano dovute a tale handicap. Inoltre, ha contestato la computabilità nel comporto dei giorni in cui era stato collocato in Fondo di Integrazione Salariale (FIS) a zero ore, ritenendo che tali periodi costituissero sospensione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla malattia. Il lavoratore ha inoltre denunciato un intento ritorsivo del licenziamento, connesso al precedente contenzioso per un trasferimento che riteneva illegittimo.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha accolto l'appello, dichiarando nullo il licenziamento la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro precedentemente occupato o equivalente e il pagamento di un'indennità risarcitoria entro il limite di 12 mensilità. La Corte ha ritenuto che i 120 giorni in cui il lavoratore era stato collocato in FIS a zero ore (aprile-luglio 2020) non potessero essere computati nel comporto, poiché in quel periodo il rapporto era sospeso per fatto datoriale e non vi era interesse del datore a ricevere la prestazione. La Corte ha poi riconosciuto che almeno 125 giorni di assenza erano riconducibili alla disabilità del lavoratore (epatopatia HCV con invalidità permanente). Applicando la direttiva 2000/78/CE, la Corte ha ritenuto che computare tali assenze nel comporto violava il divieto di discriminazione indiretta. La Corte ha ribadito che, in base alla giurisprudenza europea il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli e non può applicare indistintamente norme contrattuali che non tengano conto della condizione del disabile. L'applicazione rigida del CCNL, senza detrarre le assenze legate alla disabilità ha quindi comportato una discriminazione indiretta

Corte d'Appello di Napoli n. 168 del 17 gennaio 2023

Fatto: Il lavoratore, affetto da *sclerosi multipla* (sottoposto a terapia salvavita settimanale) e beneficiario dell'assegno ordinario di invalidità, era stato licenziato per superamento del periodo di comporto nel 2020. La società giustificava il recesso con il superamento dei 180 giorni di assenza per malattia previsti dal CCNL. Tuttavia, le assenze erano riconducibili alla patologia invalidante. Il lavoratore aveva anche chiesto di

essere collocato in ferie, richiesta accolta dal datore. Il Tribunale di Napoli, in primo grado, aveva dichiarato nullo il licenziamento, ordinando la reintegra e il risarcimento del danno, ritenendo che il licenziamento fosse illegittimo perché la società non aveva adottato gli “accorgimenti” previsti dal d.lgs. n. 216/2003, data la situazione di handicap del lavoratore.

Dispositivo: La Corte partenopea respinge il reclamo del datore di lavoro avverso la sentenza con la quale il Giudice aveva ritenuto nullo il licenziamento per superamento del periodo di comporto del lavoratore affetto da una condizione di handicap, in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza europea in tema. Il Collegio conferma la sentenza di primo grado affermando altresì che, vista la richiesta da parte del lavoratore della fruizione di un periodo di ferie, poi accolta dal datore di lavoro, i giorni di ferie dovevano essere scomputati dal complessivo periodo di assenza ai fini del comporto in quanto deve ritenersi prevalente l’interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per superamento del periodo di comporto.

Corte d’Appello di Brescia n. 305 del 18 novembre 2022

Fatto: il caso trae origine dal licenziamento intimato al lavoratore per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL Metalmeccanici. Il lavoratore aveva totalizzato 375 giorni di malattia dal 2018 al 2021, superando i 365 giorni massimi. Tuttavia, parte delle assenze (61 giorni tra gennaio e marzo 2021) erano riconducibili a una grave patologia oncologica (*tumore al colon-retto*), in relazione alla quale il dipendente era stato riconosciuto invalido (80%) e portatore di handicap grave ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992. Il Tribunale di Mantova aveva accolto il ricorso del lavoratore, ritenendo il licenziamento discriminatorio per violazione del principio di parità di trattamento, ex direttiva 2000/78/CE e d.lgs. n. 216/2003, e ordinando la reintegra e il risarcimento. La società datrice proponeva quindi reclamo alla Corte d’Appello.

Dispositivo: la Corte d’Appello di Brescia ha confermato la nullità del licenziamento qualificandolo come indirettamente discriminatorio. È stato accertato che l’applicazione indifferenziata del comporto anche ai lavoratori disabili, in assenza di una previsione contrattuale che tenga conto delle malattie connesse alla disabilità, comporta una disparità di trattamento oggettiva ai sensi dell’art. 2, lett. b, d.lgs. n. 216/2003. È stato evidenziato che il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare “accomodamenti ragionevoli”, ad esempio escludendo dal conteggio dei giorni di malattia quelli connessi alla disabilità. La Corte ha respinto la tesi secondo cui la mancanza di conoscenza da parte del datore dello stato di disabilità potesse escludere la discriminazione, la discriminazione indiretta opera oggettivamente, anche in assenza di dolo o colpa.

Tribunale di Palermo n. 1078 del 1° aprile 2022

Fatto: Un lavoratore affetto da una grave patologia (*mieloma multiplo IgG kappa con plasmocitoma L2*), assunto a tempo indeterminato presso un’azienda del settore

metalmecanico e sottoposto a plurimi trattamenti salvavita, ha impugnato il licenziamento intimatogli per superamento del periodo di comportamento. Il lavoratore sosteneva che molte delle sue assenze erano direttamente riconducibili alla sua disabilità e che, in base alla normativa antidiscriminatoria nazionale ed europea, tali assenze non dovessero essere computate ai fini del comportamento. Sebbene il periodo di comportamento fosse già stato superato il 20 aprile 2019, l'azienda ha inviato una comunicazione al lavoratore solo il 5 ottobre 2020, prospettandogli la possibilità di un'aspettativa non retribuita. Nonostante il lavoratore avesse tempestivamente espresso l'intenzione di riprendere servizio, l'azienda ha proceduto al licenziamento il 15 ottobre 2020. In giudizio, il datore di lavoro ha anche avanzato una domanda riconvenzionale per la restituzione delle retribuzioni versate nel periodo compreso tra il superamento del comportamento e il licenziamento, riconoscendo così la significativa dilazione temporale.

Dispositivo: Il Tribunale ha accolto il ricorso, ritenendo nullo il licenziamento. Il CCNL applicato non distingueva tra malattie comuni e patologie connesse a disabilità pertanto produceva un effetto discriminatorio indiretto, ponendo il lavoratore disabile in una condizione di particolare svantaggio rispetto agli altri dipendenti. Il periodo di comportamento previsto per i lavoratori normodotati non può essere applicato in maniera indistinta ai lavoratori disabili. Le assenze dovute a terapie salvavita e trattamenti direttamente connessi alla disabilità devono essere escluse dal computo. Il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare misure adeguate (accomodamenti ragionevoli) per consentire al lavoratore di conservare il proprio impiego, considerata la sua disabilità, come previsto dalla normativa europea e nazionale. Il lasso di tempo (oltre un anno e mezzo) intercorso tra il superamento del comportamento e il licenziamento ha ingenerato un legittimo affidamento del lavoratore nella prosecuzione del rapporto, rafforzato anche dalla comunicazione aziendale tardiva sull'aspettativa e dal pagamento delle retribuzioni in costanza di malattia.

Corte d'Appello Genova n. 211 del 21 luglio 2021

Fatto: La lavoratrice, licenziata per superamento del periodo massimo di comportamento, era stata assunta inizialmente come accompagnatrice di scuolabus, a seguito della invalidità riconosciuta (*invalidità in misura superiore ai due terzi – 75% - come da certificazione ASL del 26 febbraio 2009 agli atti*) era stata poi adibita alla ricezione dei pazienti presso un ambulatorio medico. La lavoratrice ricorre in giudizio per lamentare l'illegittimità del licenziamento lamentando che le assenze che le erano state computate, erano necessarie alle cure della propria disabilità. Il Giudice di prime cure ha ritenuto il licenziamento legittimo evidenziando inoltre due comportamenti omissivi della lavoratrice che non ha richiesto l'intervento di un medico per verificare la compatibilità delle mansioni con le sue condizioni di salute così come non ha richiesto all'Inail il riconoscimento della malattia professionale per escludere le proprie assenze dal periodo di comportamento. In sede di opposizione la lavoratrice aveva richiesto di dichiarare la nullità del licenziamento e di disporre la reintegrazione. Tuttavia, nel giudizio di opposizione viene ribadito che è sempre legittimo il licenziamento di un soggetto, assunto come normodotato e divenuto disabile, in caso di superamento del periodo massimo di comportamento. La legge non prevede trattamenti differenziati in base alla

situazione di disabilità e si deve evitare quella che viene definita «una ingiustificata compressione delle potenzialità organizzative dell'imprenditore».

Dispositivo: la Corte di Appello di Genova, ha dichiarato nullo il licenziamento, ritenendo sussistente la discriminazione indiretta denunciata dalla lavoratrice. Secondo la Corte costituisce una forma di discriminazione indiretta l'applicazione da parte del datore di lavoro del CCNL di settore che non prevede una disciplina specifica le assenze legate alle cure relative alla disabilità per i lavoratori disabili. La Corte territoriale ha pertanto il datore di lavoro avrebbe dovuto invece considerare irrilevanti ai fini del superamento del comporta le assenze dovute alla disabilità della lavoratrice, dimostrando così di avere adottato quei *accomodamenti ragionevoli* che il datore di lavoro deve adottare per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

B. Incapacità temporanea parziale dello svolgimento della prestazione originariamente pattuita, con riguardo al tempo e luogo di lavoro.

1. Accesso al lavoro agile ex d.lgs. n. 81/2017

Cassazione n. 605 del 10 gennaio 2025

Fatto: Il dipendente invalido (gravi deficit visivi) ricorre giudizialmente al fine di chiedere lo svolgimento delle proprie mansioni da remoto o in regime di lavoro agile. La Corte di Appello ha accolto la domanda, in riforma della sentenza del giudice di prime cure, e ha ordinato alla società convenuta di garantire al lavoratore lo svolgimento delle proprie mansioni da remoto o in regime di lavoro agile. Avverso la sentenza della Corte d'Appello la società ha proposto ricorso per cassazione.

Dispositivo: La Cassazione ha confermato quanto era stato stabilito dalla Corte d'Appello, ribadendo che l'onere della società di definire i necessari accomodamenti organizzativi (purchè ragionevoli e che non determinano oneri finanziari sproporzionati) è obbligatorio ed il rifiuto costituisce ipotesi di discriminazione. Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso della società, e ha confermato il diritto del dipendente a svolgere la propria prestazione da remoto con modalità confacenti alla sua condizione psico-fisica.

Tribunale di Mantova n. 77 del 5 marzo 2025

Fatto: Il lavoratore aveva ottenuto un *riconoscimento di gravità ex art. 3, comma 3, l. n. 104/1992* a seguito di grave infortunio sul lavoro, è stato adibito dal 2005 a

mansioni impiegate. Nel 2024, al termine di un periodo di malattia, ha chiesto di eseguire la prestazione in smart working, in tutto o almeno per l'80% del tempo, a causa di una patologia psichica cronica aggravata dalla permanenza nei luoghi aziendali, associati al trauma originario. Supportato da certificazioni dello psichiatra e del medico competente che indicavano lo smart working come misura raccomandata per evitare l'aggravamento del quadro clinico, il lavoratore ha richiesto di poter continuare a svolgere da casa attività già sperimentate nella fase cautelare (archiviazione digitale dei documenti). L'azienda si è inizialmente opposta, invocando esigenze organizzative e l'assenza di una policy interna sul lavoro agile, ma ha successivamente concesso due giorni di smart working a settimana. Il lavoratore ha giudicato la misura insufficiente e ha domandato almeno tre giorni settimanali.

Dispositivo: Il Tribunale ha accolto la domanda del lavoratore, riconoscendo il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per almeno tre giorni alla settimana, come accomodamento ragionevole ai sensi del diritto antidiscriminatorio e dell'obbligo datoriale di tutela ex art. 2087 c.c. La misura proposta dall'azienda (due giorni) è stata ritenuta insufficiente a garantire la salute psichica del lavoratore e la sua piena inclusione lavorativa. La società è stata condannata anche al rimborso delle spese legali. Il giudice valorizza le certificazioni sanitarie univoche, la compatibilità tecnica della prestazione con il lavoro da remoto, l'assenza di prove aziendali sull'impossibilità organizzativa, e ribadisce che lo smart working può costituire accomodamento ragionevole anche se non previsto da accordi aziendali, in applicazione diretta del diritto antidiscriminatorio.

Tribunale di Trieste 21 dicembre 2023

Fatto: Nel caso sottoposto alla cognizione del Tribunale di Trieste un'impiegata, affetta da oltre dieci anni da *artrite reumatoide* da cui era conseguita *un'invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari al 50%*, aveva lavorato in modalità agile per cinque giorni alla settimana a fronte di un accordo individuale a termine ex art. 18, l. n. 81/2017, successivamente non rinnovato. A causa di comprovate esigenze aziendali legate a un esponenziale aumento della mole di lavoro, la società comunicava alla dipendente che si sarebbe reso necessario implementare la sua attività lavorativa presso la sede aziendale per tre giorni alla settimana non essendo più possibile delegare ai colleghi lo svolgimento di attività materiali – rientranti nelle mansioni a lei assegnate – da svolgersi necessariamente in presenza. La lavoratrice ricorreva avanti al Giudice del lavoro invocando l'applicazione dell'art. 90, d.l. n. 34/2020 che riconosce il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, oltre che ai genitori di figli di età inferiore a 14 anni, anche a quei lavoratori che «sulla base delle valutazioni dei medici competenti» risultano «maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio accertata dal medico competente».

Dispositivo: il Tribunale ha chiarito preliminarmente come il legislatore non abbia in realtà inteso riconoscere al lavoratore fragile un diritto assoluto di accesso al lavoro agile, ammettendolo nei soli limiti di compatibilità fra questa particolare modalità di esecuzione della prestazione e la mansione svolta dal dipendente. La previsione di questo limite consente al Giudice di poter vagliare la legittimità dell'eventuale rifiuto datoriale a consentire lo svolgimento della prestazione in modalità agile. Secondo il Tribunale triestino l'ampiezza del sindacato giurisdizionale non si limita, tuttavia, a una mera valutazione di compatibilità fra le mansioni e il lavoro agile ma si spinge fino a valutare il rispetto del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, inteso come «obbligo di solidarietà» gravante su entrambe le parti del rapporto. L'esito del giudizio è stato il rigetto del ricorso. Contemperando le esigenze organizzative dell'impresa con il principio di buona fede – inteso come «salvaguardia dell'interesse della controparte» nella misura in cui ciò non determini un apprezzabile sacrificio a latere datoris – il Giudice ha ritenuto la condotta datoriale conforme al dettato normativo dell'art. 90, non qualificandola come una negazione del lavoro agile bensì una sua concessione parziale, posto che il diritto sancito dal legislatore vede il suo presupposto nella patologia da cui è affetta la ricorrente e non nella gravità della stessa o nel suo progressivo aggravamento e che questi due profili afferiscono a un differente piano qual è quello «dell'idoneità alla mansione e dell'impossibilità della stessa», irrilevante ai fini del giudizio proposto.

Tribunale di Roma, del 18 dicembre 2023

Fatto: la lavoratrice, si trovava in procinto di superare il periodo di comporto a cause delle diverse *gravi patologie* da cui era affetta (tra cui la *fibromialgia*) e ha proposto ricorso d'urgenza al Tribunale di Roma al fine di veder accertate le proprie patologie quale situazione di handicap, rientrante nella definizione eurounitaria. La ricorrente ha chiesto, al contempo, sia lo scomputo dal comporto delle assenze per malattia dipendenti dalla fibromialgia, sia l'adibizione, quale accomodamento ragionevole, al lavoro agile, con un numero minimo di rientri in presenza.

Dispositivo: In particolare, il Giudice, da una parte, ha ordinato lo scomputo dal periodo di comporto delle assenze per malattia dovute alla suddetta patologia, dall'altra, ha dichiarato che il rifiuto della società di consentire alla lavoratrice di svolgere la prestazione in modalità di telelavoro configuri una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 216/2003. Ciò anche in considerazione del fatto che il perdurare della modalità di svolgimento della prestazione, prevalentemente in presenza, fosse idonea ad aggravare le condizioni di salute della ricorrente. Il giudice capitolino, pertanto, ha dichiarato il diritto della ricorrente, in ragione della propria condizione di disabilità, a svolgere la prestazione lavorativa prevalentemente mediante modalità di lavoro agile, con un massimo di quattro rientri mensili.

2. Ipotesi di applicazione di accomodamenti ragionevoli ex art. 3, comma 3-bis

Cassazione n. 30080 del 21 novembre 2024

Fatto: il lavoratore *riconosciuto invalido al 100% in quanto affetto da una grave patologia oncologica*, aveva richiesto il trasferimento una sede più vicina alla sua abitazione per poter continuare la terapia. Dopo aver fruito del periodo massimo di comporto e di un'ulteriore aspettativa non retribuita ex art. 51 CCNL, il lavoratore aveva rifiutato di riprendere servizio nella sede originaria (G.), chiedendo il trasferimento in Campania per ragioni connesse alla sua condizione fisica e familiare. Il diniego era stato opposto anche a fronte di ripetute richieste e della disponibilità al demansionamento. La Corte d'Appello di Bologna aveva ritenuto legittimo il licenziamento, sostenendo che il lavoratore avrebbe dovuto dimostrare l'impossibilità di recarsi nella sede di origine. Avverso tale decisione il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, invocando la violazione del principio di parità di trattamento, l'omessa adozione di accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro e il mancato accertamento del suo diritto al trasferimento.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso affermando che il datore di lavoro è tenuto, ai sensi del d.lgs. n. 216/2003 e della direttiva 2000/78/CE, ad adottare "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori con disabilità, anche in termini di assegnazione a sede diversa o adattamento organizzativo. L'assenza di tali misure costituisce una forma di discriminazione, anche quando si verifichi nella fase esecutiva del rapporto e non solo in occasione del licenziamento. La Corte territoriale ha errato nel "prescindere" dalla valutazione di tali obblighi e nell'addossare interamente al lavoratore l'onere di dimostrare l'impossibilità di tornare nella sede originaria. Il rifiuto del lavoratore di prendere servizio può essere legittimo ove giustificato dalla mancata adozione, da parte del datore, di misure idonee a salvaguardare le esigenze vitali, familiari e sanitarie del dipendente disabile.

Cassazione n. 31471 del 13 novembre 2023

Fatto: Il lavoratore, assunto con la mansione di collaudatore, era stato poi licenziato dal datore a causa delle mutate condizioni fisiche e quindi per sopraggiunta inidoneità. Nel primo grado di giudizio viene annullato licenziamento e ordinato la reintegra nel posto di lavoro, in quanto le prescrizioni dettate dal medico competente e la conseguente riduzione della capacità lavorativa non giustificavano il licenziamento. Nel successivo grado di giudizio è stato rigettato il reclamo proposto ed è stata sancita la necessaria applicazione di soluzioni ragionevoli (ex art. 5 della direttiva 78/2000 e art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003) salvo che queste richiedano *un onere finanziario sproporzionato*.

Dispositivo: La Cassazione ha confermato le conclusioni raggiunte nei precedenti gradi di giudizio ma ha qualificato come discriminatorio il licenziamento. La società

avrebbe dovuto adottare le necessarie misure per consentire al lavoratore di continuare a svolgere le mansioni di collaudatore, bastava infatti consentirgli di effettuare ulteriori pause, rispetto a quelle ordinarie, di ulteriori 15 minuti dopo ogni due ore continuative di lavoro e l'adozione di mascherina respiratoria ogni volta che fosse stato necessario.

Tribunale di Vicenza n. 181 del 27 aprile 2022

Fatto La lavoratrice ricorrente, operatrice sociosanitaria, ha impugnato il licenziamento intimatole per superamento del periodo di comporto (367 giorni di malattia negli ultimi tre anni), sostenendo che lo stesso fosse discriminatorio in quanto legato alla sua disabilità oltre che discriminatorio per genere, e comunque illegittimo per violazione dell'art. 2110 c.c. poiché causato da patologia da *stress lavoro-correlato* imputabile al datore di lavoro. La ricorrente soffriva di *endometriosi intestinale* (con invalidità riconosciuta al 35% e status di portatrice di handicap ex l. n. 104/1992) e, in seguito a stress lavorativo, era entrata in uno stato ansioso-depressivo. Aveva lavorato per anni in regime part-time con soli turni mattutini, ma nel 2019 era stata inserita anche nei turni pomeridiani/festivi.

Dispositivo: Il Tribunale ha confermato la legittimità del licenziamento, escludendo la natura discriminatoria dello stesso. Il giudice, pur riconoscendo che la malattia da cui era affetta potesse rientrare nella nozione di handicap rilevante ex d.lgs. n. 216/2003, il Giudice ha ritenuto che l'Istituto avesse adottato "accomodamenti ragionevoli" (visite mediche, informazioni sul comporto, orari di favore) e che mancasse la prova che la lavoratrice avesse indicato quali assenze fossero effettivamente collegate alla sua disabilità. Inoltre, il CCNL applicato già prevedeva esclusioni dal comporto per terapie salvavita, che sono state riconosciute e scomputate (5 giorni), ma anche detratto questo periodo, il totale delle assenze rimaneva superiore al massimo consentito. Il Giudice ha escluso qualsiasi disparità di trattamento: tutte le OSS erano donne, molte madri, e il datore aveva più volte soddisfatto le richieste di turnazione della lavoratrice. Le modifiche introdotte nel 2019 derivavano da effettive esigenze organizzative. Non vi era prova di trattamento deteriore o comparazione sfavorevole con colleghe in situazioni simili. Il Tribunale ha escluso qualsiasi legame causale provato tra la condotta datoriale e l'insorgenza della patologia, non essendo stata fornita prova di comportamenti vessatori, violazioni dell'art. 2087 c.c. o di carichi eccessivi non documentati.

C. Incapacità permanente parziale dello svolgimento della prestazione originariamente pattuita, con riguardo alle mansioni

Cassazione n. 12270 del 9 maggio 2025

Fatto: Il lavoratore era stato licenziato per sopravvenuta inidoneità fisica che gli impediva di svolgere la mansione di armatore ferroviario, vista l'impossibilità da parte della società datrice di adibire il dipendente ad altre mansioni, equivalenti o inferiori. Tale licenziamento era stato annullato sia in primo grado che dalla Corte d'Appello, e in entrambe le decisioni era stata disposta anche la reintegra del lavoratore. La Corte d'Appello aveva evidenziato come la società si fosse limitata ad assolvere l'obbligo di *repechage* tradizionale, ma senza aver dedotto né tantomeno provato di aver adottato o anche solo ricercato di adottare accomodamenti ragionevoli. Inoltre, la sopravvenuta inidoneità parziale del lavoratore è stata considerata come rientrante nella nozione comunitaria di handicap. La società ha impugnato la decisione della Corte d'Appello.

Dispositivo: La Suprema Corte ha rigettato il ricorso e ha confermato l'interpretazione della nozione comunitaria di disabilità delineata dai giudici di merito così come l'onere del datore provare di non limitarsi a provare l'assenza di posti disponibili, dovendo invece di provare di aver compiuto un «sforzo diligente ed esigibile» per trovare una soluzione organizzativa che evitasse il licenziamento. Inoltre, ha ribadito il consolidato orientamento secondo cui non spetta al lavoratore o al giudice individuare le possibili modifiche organizzative.

Cassazione n. 3282 del 9 febbraio 2025

Fatto: Il ricorrente A.A., *invalido civile al 100%* dal 2008, era stato assunto nel 2009 da una cooperativa subentrata per cambio appalto con mansioni di addetto alle pulizie (livello 2 CCNL Multiservizi). Nel 2010 veniva licenziato per inidoneità permanente alla mansione. Il lavoratore impugnava il licenziamento ritenendolo nullo perché la sua condizione era preesistente all'assunzione e perché la società non aveva né accertato la compatibilità tra mansione e salute (mancata visita preassuntiva), né tentato alcun accomodamento ragionevole o *repêchage*. La Corte d'Appello di Bari, sulla base di una seconda CTU medico-legale, rigettava il ricorso. In particolare: (i) riconosceva che «le condizioni di salute [erano] incompatibili con l'attività dall'inizio del rapporto», ma che non sussisteva obbligo di visita medica preassuntiva all'epoca dell'assunzione; (ii) rilevava che «la società aveva dimostrato in concreto di non avere obiettiva possibilità di reperire mansioni compatibili con lo stato di salute del dipendente», in quanto l'attività aziendale era esclusivamente in appalto di pulizie; (iii) ricordava che «poiché il dipendente si era opposto al trasferimento della propria sede di lavoro nell'ambito dello stesso Comune di Bari, si doveva presumere che non avrebbe accettato il trasferimento in Calabria», dove un'altra mansione più leggera, ma temporanea, sarebbe stata disponibile; (iv) escludeva ogni nesso causale tra la prestazione lavorativa e l'aggravamento della patologia: «la grave malattia del lavoratore invalido non era stata ulteriormente aggravata per l'attività lavorativa svolta».

Dispositivo: La Corte di Cassazione rigetta il ricorso, confermando la decisione di merito. Ritiene infondata la doglianza relativa alla mancata visita medica preassuntiva e afferma che, ai fini della legittimità del licenziamento per inidoneità, è richiesto al datore di lavoro l'onere del *repêchage* e degli accomodamenti ragionevoli solo se vi sono soluzioni concretamente praticabili e non sproporzionate. Nel caso in esame, la Corte

d'Appello ha adeguatamente motivato l'impossibilità di adibizione a mansioni compatibili e l'assenza di presupposti per l'applicazione dell'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003. La Corte ribadisce il principio per cui gli accomodamenti ragionevoli vanno valutati caso per caso, sulla base delle circostanze oggettive e soggettive dell'organizzazione aziendale. Viene esclusa ogni responsabilità per omessa tutela ex art. 2087 c.c., anche per l'assenza di aggravamento della patologia in costanza di rapporto. La Cassazione richiama inoltre il limite del giudizio di legittimità: «non è ammessa [...] la richiesta di rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito», impedendo che il ricorso si trasformi in un terzo grado di merito. La decisione sottolinea infine che, pur essendo astrattamente configurabile un obbligo di repêchage, esso non può essere preteso in modo automatico o generalizzato in assenza di concrete possibilità operative.

Cassazione n. 34646 del 27 dicembre 2024

Fatto: Il lavoratore, assunto nel 2004 come guardia giurata, veniva licenziato nel 2016 per sopravvenuta inidoneità fisica. Il Tribunale di Nola dichiarava l'illegittimità del recesso, e la Corte d'Appello di Napoli confermava la decisione. Tuttavia, in sede di legittimità, la Cassazione, con sentenza n. 34132/2019, cassava con rinvio per omessa valutazione in merito alla proporzionalità e alla sostenibilità degli accomodamenti ragionevoli richiesti dall'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003. In sede di rinvio, la Corte territoriale ribadiva l'illegittimità del licenziamento, ritenendo non assolto l'onere probatorio datoriale.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso della società e ha fin da subito chiarito che la precedente sentenza di Cassazione (n. 34132/2019) aveva già accertato e qualificato la fattispecie come riconducibile all'ambito dell'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003. Ha affermato che, in presenza di disabilità accertata, grava sul datore di lavoro l'onere di allegare e provare non solo l'assenza di posizioni disponibili, ma anche l'impossibilità concreta di adottare misure di adattamento ragionevole, intese come modifiche organizzative sostenibili e non eccessivamente onerose. Ha ribadito che, trattandosi di una prova negativa, il datore è comunque tenuto a fornire elementi fattuali e circostanze indiziarie idonei a convincere il giudice della veridicità di quanto affermato, poiché «il datore di lavoro ha sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziaro o presuntivo, idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale». Non è pertanto sufficiente affermare che tutti i posti siano occupati o che la riorganizzazione comporterebbe disagi gestionali, senza darne adeguata dimostrazione.

Cassazione n. 14307 del 22 maggio 2024

Fatto: il lavoratore (guardia giurata) era stato licenziato per sopravvenuta inidoneità parziale, dopo che il medico aziendale gli aveva prescritto di non utilizzare armi viste le patologie mentali di cui soffriva. Il tribunale di primo grado e la Corte di Appello di

Napoli avevano riconosciuto l'illegittimità del licenziamento. La Corte d'appello aveva condannato la società alla reintegra del dipendente e al pagamento di un risarcimento di dodici mensilità ma non aveva qualificato come condotta discriminatoria «la mancata ricollocazione del dipendente» quanto piuttosto come inadempienza rispetto agli obblighi di correttezza e buona fede che imponevano al datore di lavoro l'adozione di accomodamenti ragionevoli. Di conseguenza il licenziamento non poteva considerarsi nullo e non poteva dare luogo alla tutela reintegratoria. Il lavoratore riscorre in cassazione denunciando la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio non avendo l'azienda adottato i dovuti accomodamenti ragionevoli.

Dispositivo: La Cassazione ha riconosciuto la natura discriminatoria del licenziamento in quanto il datore ha l'onere di rimuovere gli ostacoli che impediscono al lavoratore disabile di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori (dall'art. 3, comma 3 bis, d.lgs. n. 216/2003). In caso di violazione di questo obbligo, il datore attua una discriminazione diretta (così stabilito anche dall'art. 2 della convenzione ONU) poiché il dipendente riceve un trattamento sfavorevole in ragione del suo peculiare stato di salute. Secondo tale orientamento, il datore di lavoro ha l'onere di giustificare il recesso dimostrando «non solo la sopravvenuta inidoneità e l'impossibilità di adibirlo a mansioni (eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute) ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare...l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa».

Cassazione n. 10568 del 18 aprile 2024

Fatto: La vicenda processuale riguarda il licenziamento di un autista di autoarticolati. La società datrice aveva inviato al lavoratore una comunicazione di licenziamento per giusta causa, basata su un'asserita assenza ingiustificata di quattro giorni (a seguito di infarto acuto del miocardio) e aveva contestualmente disposto un trasferimento presso altra sede e un demansionamento, assegnando al lavoratore mansioni di portineria e accettazione mezzi. In sede di primo grado, il giudice aveva ritenuto che il trasferimento e il demansionamento fossero atti legittimi, e che il licenziamento fosse proporzionato e giustificato, respingendo le domande del lavoratore. La Corte d'appello ha invece riformato la decisione di primo grado, riconoscendo che il trasferimento e il demansionamento erano atti nulli, in violazione dell'art. 15 della legge n. 300/1970, poiché privi di giustificazione oggettiva e adottati con finalità discriminatorie. La Suprema Corte ha evidenziato che la Commissione medica U.O.P.S.A.L. aveva escluso l'inidoneità assoluta del lavoratore alla mansione di autista, limitando le sue mansioni, ma il datore di lavoro non si era attivato per trovare soluzioni alternative compatibili con le nuove condizioni di salute, né aveva dimostrato di aver cercato accomodamenti ragionevoli. Inoltre, la Corte ha considerato che il licenziamento fosse stato adottato quale reazione a un'attività legittima del lavoratore di tutela dei propri diritti, e che quindi fosse discriminatorio e ritorsivo. La condotta aziendale, in particolare il trasferimento e il demansionamento, sono stati giudicati nulli per violazione di norme di tutela del lavoratore disabile, e il licenziamento è stato dichiarato illegittimo.

Dispositivo: la Suprema Corte ha affermato che la sentenza impugnata è dichiaratamente conforme alla giurisprudenza di questa Corte in tema di “accomodamenti ragionevoli” e all’interpretazione della nozione di “handicap” definita dalla Corte di Giustizia. Per quanto riguarda la nozione del carattere “duraturo” della limitazione non può dubitarsi che la Corte trentina abbia ritenuto che l’infarto acuto del miocardio avesse determinato una condizione patologica duratura che ostacolasse la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. In riferimento all’onere di ogni datore di lavoro, pubblico o privato di predisporre “accomodamenti ragionevoli”, anche in caso di licenziamento, questa Corte ha ritenuto si tratti di adeguamenti organizzativi che il datore di lavoro deve porre in essere al fine di «garantire il principio della parità di trattamento dei disabili» ma si è chiarito anche non possono essere dettate, in astratto, prescrizioni cogenti che prescindano dalle circostanze del caso concreto, l’accomodamento infatti postula una interazione fra una persona individuata. Siffatto obbligo nell’ambito della più ampia categoria dei doveri di correttezza e buona fede, e che richiede una valutazione comparata di tutti gli interessi in gioco del disabile al mantenimento di un lavoro del datore a garantire comunque una prestazione lavorativa utile per l’impresa. Dal punto di vista del riparto degli oneri probatori, graverà sul datore di lavoro l’onere di provare di aver adempiuto all’obbligo di “accomodamento”.

Cassazione n. 9937 del 12 aprile 2024

Fatto: Il dipendente ha impugnato il licenziamento intimatogli per inidoneità fisica sopravvenuta. Il Tribunale adito in primo grado ha qualificato come illegittimo il licenziamento disponendo la reintegra nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, nella misura di dodici mensilità. La Corte di appello successivamente adita dal datore di lavoro ha confermato la precedente sentenza di primo grado nella parte in cui si evidenziava come non fosse stata dimostrata l’impossibilità di *repêchage* del lavoratore, rammentando il consolidato orientamento secondo cui non grava sul lavoratore alcun onere di indicare nel ricorso le posizioni alternative cui avrebbe potuto venire adibito. La società datrice ha proposto allora ricorso in cassazione contro la sentenza di appello.

Dispositivo: la Corte di Cassazione ha confermato la decisione della corte di appello, evidenziando che, in caso di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta, il datore di lavoro ha l’onere di provare il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore così come l’impossibilità di adibirlo a mansioni compatibili con il suo stato di salute (anche se inferiori) o di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli (direttiva europea n. 2000/78). La Corte ha inoltre sottolineato che «il licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica, in violazione dell’obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili con il suo stato di salute, integra l’ipotesi di difetto di giustificazione ed è suscettibile di reintegrazione».

Cassazione n. 21692 del 20 luglio 2023

Fatto: La Corte di Cassazione si pronuncia in merito al licenziamento di una lavoratrice, dichiarata permanentemente inidonea alle mansioni di operaia montatrice presso un'azienda di biciclette, per motivi fisici. In sede rescindente (Cass. n. 19025/2019) era stato censurato il giudizio della Corte d'Appello di Bologna, che si era limitata a valutare la sola mansione svolta, omettendo una verifica completa sul possibile repêchage. In sede di rinvio, la Corte territoriale ha riesaminato ogni ruolo presente in azienda, escludendo la possibilità di ricollocazione, anche in mansioni inferiori, sulla base delle condizioni fisiche e dell'organizzazione aziendale. La lavoratrice ha ricorso nuovamente in Cassazione, denunciando l'omessa applicazione delle tutele previste per le persone con disabilità, in particolare l'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli" ai sensi del d.lgs. n. 216/2003 e della direttiva 2000/78/CE.

Dispositivo: La Corte rigetta il ricorso della lavoratrice, ritenendo che la Corte d'Appello si sia correttamente attenuta ai limiti del giudizio di rinvio, escludendo con adeguata motivazione la possibilità di ricollocazione e ritenendo non rilevante, ai fini della decisione, la disciplina antidiscriminatoria per disabili in assenza di una specifica domanda su tali profili già nei precedenti gradi. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Cassazione n. 8917 del 29 marzo 2023

Fatto: Un lavoratore, assunto come autista-soccorritore di società a partecipazione pubblica per il servizio di emergenza sanitaria in Sicilia, era stato licenziato per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni. Il lavoratore impugnava il recesso deducendo la violazione dell'obbligo di repêchage (ricollocazione) e la mancata adozione di "accomodamenti ragionevoli", sostenendo inoltre che il licenziamento fosse discriminatorio. Il Tribunale di Palermo, in primo grado, aveva accolto il ricorso, ordinando la reintegrazione e il risarcimento. In appello, la decisione era stata riformata, escludendo l'obbligo della società di individuare alternative e riconoscendo la legittimità del licenziamento per inidoneità fisica. Il lavoratore ricorreva in Cassazione, deducendo, tra gli altri motivi, la violazione dell'onere probatorio in tema di repêchage e la mancata considerazione dell'obbligo di accomodamento ragionevole ai sensi della normativa europea e del d.lgs. n. 216/2003.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha accolto il ricorso parzialmente e ha cassato con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Palermo. La Corte ha ribadito che il concetto di "handicap" va interpretato secondo la direttiva 2000/78/CE e la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE: la disabilità rilevante è quella che comporta «menomazioni durature che ostacolano la partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza». Il datore è tenuto a cercare attivamente soluzioni organizzative che consentano al lavoratore disabile di conservare il proprio posto, anche al di là del semplice repêchage. Il recesso è illegittimo se il datore non prova l'inesistenza di soluzioni organizzative idonee e di ricollocare il dipendente. La Corte d'Appello si è limitata a escludere il repêchage, senza valutare l'obbligo aggiuntivo e autonomo dell'accomodamento

ragionevole. Ha anche erroneamente richiesto al lavoratore di indicare i posti alternativi disponibili, invertendo l'onere della prova.

Cassazione n. 6497 del 9 marzo 2021

Fatto: Il lavoratore era stato licenziato dopo che era sopravvenuta una condizione di fisica che lo aveva reso inabile a svolgere la funzione di addetto al servizio biglietteria. In primo grado era stata accolta l'impugnazione del licenziamento ed è stata poi confermata anche nella pronuncia della Corte di Appello che ha valutato come illegittimo il licenziamento, condannando il datore alla reintegrazione del lavoratore e alla corresponsione (a titolo risarcitorio) delle retribuzioni globali maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare le necessarie modifiche alla organizzazione aziendale atte a evitare la cessazione del rapporto di lavoro. La Società datrice ha proposto ricorso in Cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello.

Dispositivo: La Corte di Cassazione conferma la precedente decisione riportando il contenuto art. 5 della direttiva 2000/78/CE che stabilisce in carico al datore l'obbligo di verificare se vi sia la possibilità di definire degli adattamenti organizzativi ragionevoli prima di procedere ad un licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore. La sopravvenuta inidoneità del lavoratore a svolgere la prestazione di lavoro non giustifica il licenziamento, l'obbligo repêchage prevede che qualora sia possibile, il datore dovrà adibire il lavoratore a mansioni diverse (equivalenti, o in mancanza, inferiori). Allo stesso modo, l'impossibilità da parte azienda, di adibire il lavoratore a mansioni diverse ma compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce comunque l'onere di ricercare degli accomodamenti ragionevoli e proporzionati che consentano il mantenimento del posto di lavoro. È necessario operare un contemperamento tra i contrapposti interessi del lavoratore disabile e dell'impresa.

Cassazione n. 16383 del 10 giugno 2021

Fatto: La lavoratrice aveva impugnato il trasferimento adottato (in via temporanea) dalla società datrice a seguito della sua richiesta di essere esonerata da alcune mansioni in virtù delle sue condizioni di salute. Il Tribunale aveva dichiarato illegittimo il provvedimento di trasferimento escludendo che si trattasse di una misura temporanea, visto che mancava un termine finale al trasferimento e non era stata nemmeno provata l'impossibilità di ricollocare ad altra posizione nella sua sede d'origine (dove non vi peraltro era un effettivo esubero di personale). La Corte d'Appello di Bologna rigettava il ricorso della società avverso la sentenza di primo grado. La società proponeva quindi ricorso in Cassazione avverso la decisione della Corte territoriale, sostenendo come il provvedimento di trasferimento fosse temporaneo, in attesa della procedura di accertamento dell'idoneità fisica.

Dispositivo: La Suprema Corte ha accolto il ricorso, rilevando che in caso di inidoneità fisica sopravvenuta il datore di lavoro ha l'onere di «*assegnare all'invalido mansioni compatibili con la natura e il grado delle sue menomazioni, reperendo nell'ambito della struttura aziendale il posto di lavoro più adatto alle condizioni di salute di tale lavoratore*». La Corte territoriale si è limitata ad indagare la mancanza di esuberi nella sede originaria, senza tenere in considerazione il tipo di impiego che potesse essere assegnato alla dipendente divenuta inidonea presso una diversa sede, compatibilmente con le esigenze organizzative della società e con l'assoluzione dell'obbligo datoriale di adottare adattamenti organizzativi ragionevoli.

Cassazione n. 4896 del 23 febbraio 2021

Fatto: La lavoratrice, affetta da *invalidità all'80%*, era stata licenziata per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni di operaia pulitrice svolte presso una struttura ospedaliera. Il licenziamento era stato ritenuto legittimo dalla Corte d'Appello di Roma, che aveva accertato l'impossibilità di reimpiegare la dipendente in altre mansioni compatibili con la sua condizione fisica. La lavoratrice proponeva ricorso in Cassazione lamentando, tra l'altro, una violazione dell'obbligo di repêchage e una scorretta applicazione delle norme di diritto nazionale ed europeo in materia di accomodamenti ragionevoli per i disabili.

Dispositivo: La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso. La Corte ha richiamato il principio secondo cui il licenziamento per inidoneità sopravvenuta è legittimo solo qualora non sia possibile ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori compatibili con la sua condizione. Tuttavia, tale obbligo trova un limite nel rispetto dell'organizzazione aziendale e del diritto degli altri lavoratori a mantenere le proprie mansioni. In particolare, la Suprema Corte ha affermato che l'adozione di accomodamenti ragionevoli, secondo la direttiva 2000/78/CE e la convenzione ONU, non può tradursi in un obbligo per il datore di stravolgere l'organizzazione aziendale o imporre un sacrificio eccessivo. La Corte d'Appello aveva adeguatamente accertato che tutte le mansioni residue (anche inferiori) erano incompatibili con la disabilità della ricorrente e che l'unica attività praticabile (ricezione telefonate) era occasionale e non sufficiente a configurare un impiego stabile.

Tribunale Bari n. 5025 del 17 dicembre 2024

Fatto: Il lavoratore ricorrente impugnava il licenziamento che gli era stato comunicato per inidoneità permanente a svolgere le mansioni di operaio forestale, ritenendolo ingiustificato in quanto non era stato adottato da parte dei datori alcun *accomodamento ragionevole* da parte del datore di lavoro, nonostante la propria condizione di disabilità. Dalla documentazione prodotta dalle parti era emerso, infatti, che in un primo momento il lavoratore era stato assegnato ad attività interne di carattere amministrativo, poi era stato sospeso cautelativamente dal servizio e, infine, licenziato.

Dispositivo: Il giudice ha accertato la disabilità del lavoratore ai sensi della direttiva 78/2000/CE ed in particolare della convenzione ONU del 2006. Riprendendo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, ha evidenziato che in caso di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni (eventualmente inferiori ma compatibili con il suo stato di salute) ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli che garantiscano al disabile il mantenimento del proprio lavoro. Il giudice ha così affermato che la resistente non ha dimostrato di aver rispettato tali norme e ha accertato la natura discriminatoria dell'atto e dunque la nullità del licenziamento con obbligo di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e di pagare il risarcimento del danno con un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione

Tribunale di Trieste n. 259/2024 del 5 giugno 2024

Fatto: la lavoratrice era stata assunta come “operatore”, con un contratto a tempo indeterminato ai sensi della legge n. 68/1999, riservata alle categorie protette. Il rapporto prevedeva un patto di prova della durata di quattro mesi, al termine del quale il contratto è stato risolto per mancato superamento della prova. Il ricorso presentato dalla lavoratrice ha evidenziato due aspetti critici: il primo riguardava l'indeterminatezza del patto di prova, che non specificava con precisione le mansioni assegnate, violando così il principio di specificità richiesto dalla normativa e dalla giurisprudenza; il secondo riguardava la discriminazione indiretta subita dalla lavoratrice a causa della mancata predisposizione di “accomodamenti ragionevoli” necessari per consentire l'effettivo svolgimento delle mansioni, in conformità alla normativa europea e nazionale sulla tutela delle persone con disabilità.

Dispositivo: La sentenza ha confermato che il patto di prova deve rispettare rigorosi requisiti di specificità al fine di permettere al lavoratore di comprendere il contenuto dell'esperienza lavorativa e al datore di valutare le competenze in relazione alle esigenze aziendali. Nel caso in esame, le mansioni erano state indicate in modo generico, con riferimento al profilo professionale di “operatore” previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Descrizione insufficiente, in quanto non forniva indicazioni specifiche sulle attività operative richieste. Un altro punto cruciale riguarda la mancata adozione di misure adeguate per supportare la lavoratrice nel periodo di prova, come invece è richiesto dalla normativa europea (direttiva 2000/78/CE) e la normativa nazionale (art. 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003). Nel caso in esame, il Tribunale ha rilevato che non è stato mai nominato un tutor formale, bensì solo figure di supporto occasionali e la lavoratrice ha ricevuto materiale formativo non adeguato alla sua disabilità visiva. Queste carenze hanno reso il periodo di prova discriminatorio, pertanto il Tribunale ha dichiarato la nullità del patto di prova per indeterminatezza delle mansioni e ha accertato la condotta discriminatoria del datore di lavoro. È stato inoltre stimato un risarcimento limitato al danno derivante dalla perdita di chances, stimato nel 30% delle retribuzioni che la lavoratrice avrebbe percepito nel periodo successivo al recesso.

Corte d'Appello Venezia n. 599 del 16 novembre 2023

Fatto: Il lavoratore, impiegato come autista, aveva subito un intervento di sostituzione *valvolare tricuspidalica con protesi*. Dopo l'intervento, era stato dichiarato idoneo con limitazioni dal medico competente con certificato che prescriveva di evitare movimentazione manuale di carichi superiori a 5 kg e di non svolgere mansioni o turni di lavoro psicofisicamente stressanti. Il datore, sulla base di tale certificato, aveva motivato il licenziamento con l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni alternative compatibili con le condizioni di salute del lavoratore. La società aveva inoltre evidenziato che la movimentazione manuale di pacchi e cassette postali rappresentava un'attività ordinaria e tipica del ruolo di autista, e che le limitazioni del certificato medico impedivano di svolgere tali attività senza rischi per la salute del lavoratore. Il giudice di primo grado ha ritenuto che le limitazioni mediche fossero compatibili con alcune attività di supporto, ma che nel caso specifico la movimentazione di carichi di peso superiore a 5 kg fosse un elemento imprescindibile delle mansioni di autista, e che, pertanto, l'impiego del lavoratore in mansioni diverse o in attività alternative non fosse possibile senza alterare significativamente l'organizzazione aziendale. Il lavoratore proponeva quindi appello

Dispositivo: La corte, esaminando il ricorso, ha respinto le doglianze dell'appellante e confermato la sentenza di primo grado che aveva confermato la legittimità del licenziamento per inidoneità sopravvenuta del lavoratore. Il giudice di primo grado aveva altresì precisato che non poteva essere imposta al datore di lavoro la creazione di una mansione specifica non presente all'interno dell'organizzazione aziendale per adeguarsi alle esigenze del lavoratore dichiarato inidoneo. Non era nemmeno possibile configurare i presupposti per l'adozione di ragionevoli accomodamenti, intesi come soluzioni tecniche o accordi organizzativi, da un lato per il settore in cui operava l'azienda e dall'altro lato per l'irragionevolezza derivante dall'eccessiva onerosità di creare una mansione ad hoc per il solo ricorrente, circostanza che avrebbe richiesto la modifica dell'intero assetto organizzativo dell'impresa.

Corte d'Appello Milano n. 822 del 15 novembre 2023

Fatto: Il lavoratore, *riconosciuto invalido civile con una percentuale del 67%* a causa di patologie croniche come diabete mellito e esiti di infarto miocardico acuto. Il lavoratore aveva ottenuto una sentenza della Corte d'Appello di Genova che gli riconosceva il diritto di essere assunto dalla società Guerini Rocco Romano s.r.l. come autista di pala gommata presso il termovalorizzatore di Parona, a decorrere dall'1 luglio 2018. La società aveva effettivamente assunto il lavoratore in data 21 dicembre 2020, ma non lo aveva immediatamente collocato in servizio prima della visita del medico competente, che l'11 marzo 2021 aveva dichiarato l'inidoneità permanente del lavoratore alla mansione di autista. Dopo questa dichiarazione di inidoneità, la società aveva disposto la sospensione cautelativa dal lavoro e dalla retribuzione, senza adottare ulteriori misure alternative o accomodamenti ragionevoli. Il lavoratore aveva inviato una lettera di

richiesta di riammissione immediata al lavoro, senza tuttavia ottenere riscontro positivo. Il Tribunale di primo grado ha respinto tutte le domande del ricorrente, ritenendo l'inidoneità oggettiva e non ravvisando discriminazione o l'obbligo per la società di trovare "accomodamenti ragionevoli" o altre mansioni disponibili. Il lavoratore agiva in giudizio per far valere la nullità/illegittimità della sospensione e il diritto alla riammissione in servizio o ad altra mansione compatibile così come il diritto al risarcimento del danno sotto forma di retribuzioni non percepite.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha accolto l'appello e riformato la sentenza di primo grado, rilevando la sussistenza della condizione di disabilità, accertata tramite documentazione medica e CTU. La Corte Territoriale ha inoltre ravvisato l'esistenza di un obbligo giuridico del datore di lavoro, in base alla normativa nazionale e sovranazionale, ad adottare "accomodamenti ragionevoli", anche sotto forma di modifiche organizzative o assegnazione a mansioni alternative, purché non sproporzionati. Manca la prova da parte della società di avere adempiuto a tale obbligo, essa si è limitata ad affermare l'impossibilità di adibire il lavoratore a una singola alternativa (pulizie industriali), senza dimostrare l'impossibilità di altre collocazioni (es. pulizie civili, trasporto, attività meno faticose). La corte ha ribadito che non spetta al lavoratore né al giudice individuare specificamente gli accomodamenti alternativi: l'onere probatorio grava interamente sul datore di lavoro. La sentenza d'appello ha riconosciuto che la mancata adozione o valutazione degli accomodamenti, a fronte della disabilità accertata, costituisce discriminazione indiretta. La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è dunque illegittima, perché intervenuta senza aver rispettato le condizioni richieste per i lavoratori disabili e il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno patrimoniale, quantificato nella perdita delle retribuzioni non percepite per il periodo in cui avrebbe potuto essere riutilizzato in mansioni compatibili.

Tribunale Terni n. 331 del 30 ottobre 2023

Fatto: il dipendente del Consorzio B.T.N. ha impugnato il licenziamento intimatogli il 28 gennaio 2022 per *inidoneità permanente* a qualunque mansione lavorativa per motivi di salute. Il ricorrente lamenta che tale licenziamento sia stato ritorsivo, in frode alla legge e comunque illegittimo, poiché riconducibile a patologie professionali causate dall'ambiente di lavoro e perché non sarebbero stati esplorati accomodamenti ragionevoli previsti dalla normativa a tutela dei disabili. Il rapporto con il Consorzio si è deteriorato con l'arrivo della direttrice C.P., a seguito della contestazione da parte del lavoratore di presunte irregolarità negli appalti. Dopo queste contestazioni, il lavoratore sostiene di aver subito una lunga serie di azioni vessatorie: sanzioni disciplinari (molte poi annullate), revoca di incarichi, esclusione da premi e infine denunce penali (tutte archiviate o concluse con assoluzione). Era stato licenziato già nel 2017 ma reintegrato con provvedimento del Tribunale. Nel 2020 si era attivata una procedura *ex art. 105 CCNL* per valutare la permanenza in servizio: il collegio medico concludeva per la non idoneità al proseguimento dell'attività lavorativa. Nonostante questo parere, il Consorzio non concede la dispensa dal servizio, ma prosegue con una visita medica aziendale (settembre e novembre 2021) che conferma l'inidoneità permanente. Viene quindi disposto il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con delibera del 26 gennaio

2022. il lavoratore ha impugnato il licenziamento eccependo frode alla legge, il Consorzio avrebbe simulato un percorso per giungere a un licenziamento formalmente lecito, ma sostanzialmente volto a liberarsi di un lavoratore scomodo. viene inoltre contestata la natura ritorsiva del licenziamento causato dalla sua attività sindacale e dalle denunce sulle procedure degli appalti nonché l'illegittimità per mancato repace, il datore non avrebbe valutato soluzioni alternative (accomodamenti ragionevoli). infine viene lamentata anche l'illegittimità per causa di servizio: l'inidoneità sarebbe causata da un ambiente lavorativo nocivo (art. 2087 c.c.).

Dispositivo: Il Tribunale ha rigettato il ricorso, escludendo sia la frode alla legge che la natura ritorsiva del licenziamento, ritenendo legittima la scelta del datore di non ricorrere alla dispensa e confermando che la patologia non era riconducibile al contesto lavorativo. È stato inoltre escluso che il Consorzio fosse obbligato a introdurre il telelavoro, in assenza di concreta fattibilità e di idoneità residua del lavoratore. Il Tribunale rigetta l'opposizione e conferma la legittimità del licenziamento, ritenendolo giustificato da una comprovata inidoneità assoluta e permanente, non colmabile con soluzioni organizzative alternative

Corte d'Appello Milano n. 642 del 18 ottobre 2023

Fatto: Il lavoratore *invalido civile per patologia cardiaca* reintegrato in seguito alla declaratoria di illegittimità del licenziamento per superamento del comporto, ha agito contro la datrice di lavoro L.L. S.p.A., lamentando una condotta discriminatoria. L'azienda, infatti, lo aveva reinserito adibendolo esclusivamente a mansioni di pulizia, anziché ricollocarlo in posizioni compatibili con la sua professionalità pregressa (parametro 175, area III), come agente di movimento o addetto alla sala operativa. Il Tribunale di Lecco aveva accolto parzialmente il ricorso, ordinando la cessazione della condotta discriminatoria e l'adozione di "ragionevoli accomodamenti" ex art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003, pur senza accertare specificamente il ruolo lavorativo da assegnare.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha confermato il carattere discriminatorio della condotta datoriale, evidenziando che l'azienda non aveva dimostrato l'impossibilità di assegnare il lavoratore a mansioni equivalenti e compatibili (es. sala operativa) con opportuni turni esonerativi dalla guida. Ha ritenuto che l'idoneità alla sola attività di pulizia, peraltro non congruente con il profilo professionale acquisito, fosse frutto di una valutazione medica viziata da istruzioni aziendali incomplete e generiche. L'assegnazione a tale mansione è stata qualificata come dequalificante e lesiva. La Corte ha accolto parzialmente l'appello incidentale del lavoratore, condannando l'azienda ad assegnarlo alla mansione di agente di movimento – addetto alla sala operativa, escludendo solo le attività di guida e movimentazione mezzi. Confermata nel resto la decisione di primo grado, ha inoltre condannato l'azienda alle spese e al raddoppio del contributo unificato.

Tribunale di Cosenza n. 1357 del 28 settembre 2023

Fatto: Il lavoratore, B.F.E., dipendente con qualifica di operatore ecologico e affetto da patologie alla colonna vertebrale, è stato licenziato per giusta causa per assenza ingiustificata dal lavoro. Egli ha impugnato il recesso sostenendo che il licenziamento fosse discriminatorio, determinato esclusivamente dalla sua condizione di disabilità sopravvenuta, e che l'azienda non avesse adottato alcun accomodamento ragionevole per favorire la prosecuzione del rapporto di lavoro, nonostante le reiterate offerte di prestazione. Il ricorrente ha dedotto di essere stato dichiarato inidoneo ad alcune mansioni dal medico competente e, successivamente, di essersi comunque presentato in azienda per rientrare in servizio, ricevendo però un rifiuto da parte del personale amministrativo. La società ha contestato tali ricostruzioni, affermando che l'assenza risultava ingiustificata e che l'unica formale offerta di prestazione era giunta oltre i termini previsti dal CCNL. Il Tribunale ha rigettato il ricorso, escludendo la natura discriminatoria del licenziamento per mancanza di prova circa la volontà datoriale di escludere il lavoratore a causa del suo handicap. È stata inoltre ritenuta legittima la sanzione espulsiva, attesa la violazione del dovere contrattuale di giustificare le assenze e la mancata tempestiva messa a disposizione del lavoratore.

Dispositivo: Il Tribunale rigetta il ricorso, ritenendo il licenziamento legittimo per giusta causa, in quanto fondato su assenze ingiustificate. Esclude la discriminazione per disabilità, in mancanza di prova di un motivo illecito determinante, e compensa le spese di lite in ragione del comportamento conciliativo del ricorrente

Corte d'Appello di Milano n. 282 del 30 maggio 2023

Fatto: Il lavoratore assunto come autista, è divenuto inidoneo alla guida per una grave **patologia cardiaca (dichiarato disabile con invalidità civile al 67%)**. Nel 2019, a causa di prolungate assenze per motivi di salute, è stato licenziato per superamento del periodo di comporto. Il Tribunale di Lecco ha dichiarato tale licenziamento illegittimo e discriminatorio e ordinato la reintegrazione. Nell'eseguire tale reintegra, l'azienda aveva adibito il lavoratore alle mansioni di addetto alle pulizie, giustificando la decisione con un giudizio del medico competente che aveva escluso l'idoneità alla guida e sollevato riserve sulle altre mansioni (come addetto al piazzale o alla sala operativa) per presunto stress psico-fisico o esposizione a condizioni climatiche sfavorevoli. Il lavoratore ha quindi promosso un secondo giudizio, questa volta per denunciare una discriminazione diretta nella fase di reinserimento, poiché l'assegnazione a mansioni inferiori risultava dequalificante e non rispettosa del dovere di adottare ragionevoli accomodamenti. Il Tribunale di Lecco ha accolto parzialmente il ricorso del lavoratore, riconoscendo la condotta discriminatoria della società ma senza disporre una precisa collocazione lavorativa, limitandosi a ordinare genericamente la cessazione della condotta discriminatoria e l'adozione degli accomodamenti necessari. È stata respinta la domanda di risarcimento per carenza di allegazioni. La società ha proposto appello, sostenendo che in base al giudizio medico-legale il lavoratore non poteva essere adibito ad altre mansioni se non a quella assegnata e che l'organizzazione interna aziendale non permetteva alcun accomodamento ragionevole. Il lavoratore ha proposto appello

incidentale, contestando chiedendo una precisa assegnazione alla mansione di agente di movimento, compatibile con le sue condizioni di salute e il livello professionale.

Dispositivo: la Corte d'Appello di Milano ha respinto l'appello principale della società, accogliendo parzialmente l'appello incidentale del lavoratore. Ha quindi condannato la società a collocare il lavoratore nella mansione di «agente di movimento – addetto alla sala operativa», escludendo le attività di guida e movimentazione dei veicoli aziendali. La Corte ha ritenuto che l'assegnazione a mansioni di pulizia costituisse una chiara dequalificazione, evidenziando come il medico competente non abbia espresso un vero e proprio giudizio di inidoneità per la mansione richiesta (“agente di movimento”), ma solo considerazioni generiche sullo stress e sul rischio potenziale di guida in emergenze. L'azienda non ha dimostrato l'impossibilità di adottare una diversa turnazione o un'organizzazione del lavoro compatibile con le condizioni del lavoratore.

Tribunale di Teramo n. 257 del 24 maggio 2023

Fatto: Una lavoratrice, *invalida civile (46% poi salito al 73%)* e assunta nel 2015 con contratto a tempo indeterminato nell'ambito del collocamento obbligatorio ai sensi della l. n. 68/1999, svolgeva mansioni di operaia di produzione. Dopo anni segnati da vari interventi chirurgici e peggioramento delle sue condizioni fisiche, la società – a seguito di una valutazione del medico competente che la giudicava inidonea alle mansioni – la licenziava per impossibilità di adibirla ad altre attività. La lavoratrice impugnava il licenziamento, deducendone la nullità/illegittimità per violazione della procedura prevista dalla l. n. 68/1999 (il licenziamento sarebbe potuto avvenire solo previa valutazione della Commissione medica integrata, non del medico aziendale) e mancato obbligo di repêchage (ricollocazione anche in mansioni inferiori oltre alle condotte datoriali vessatorie lesive della dignità e salute della lavoratrice (art. 2087 c.c.).

Dispositivo: Il Tribunale di Teramo ha dichiarato come illegittimo il licenziamento per violazione della procedura prevista dall'art. 10, comma 3, l. n. 68/1999, norma speciale applicabile ai lavoratori assunti tramite collocamento mirato. In caso di aggravamento delle condizioni di salute di un disabile assunto ex l. n. 68/1999, la verifica dell'idoneità alla mansione e la possibile incompatibilità devono essere valutate dalla Commissione medica integrata non dal medico competente aziendale. Il datore, dunque, non può risolvere unilateralmente il rapporto sulla base del solo giudizio di inidoneità del medico competente. Solo dopo l'accertamento della definitiva impossibilità di ricollocazione da parte della commissione sanitaria integrata, il rapporto può essere risolto.

Corte d'Appello di Venezia n. 182 del 28 marzo 2023

Fatto: Il lavoratore, impiegato come idraulico da una società di piccole dimensioni, aveva subito un *grave infortunio* sul lavoro nel 2014 che aveva comportato una lunga assenza fino al 2016. Dopo il rientro e alcuni tentativi di reinserimento, era stato definitivamente giudicato «*non idoneo permanentemente*» dal medico competente nel

2018. La società lo licenziava il 20 settembre 2018 per sopravvenuta inidoneità fisica, rilevando l'incompatibilità tra le sue limitazioni e le mansioni aziendali disponibili, senza possibilità di assegnazione ad altre posizioni nemmeno inferiori. Il lavoratore impugnava il licenziamento, sostenendo l'illegittimità del recesso per mancanza di "accomodamenti ragionevoli" e chiedendo la tutela ex art. 18 Statuto dei lavoratori. La Corte d'Appello è stata investita dell'appello contro la sentenza di primo grado (Tribunale di Treviso), che aveva respinto le domande del lavoratore.

Dispositivo: La Corte d'Appello di Venezia ha rigettato il reclamo, confermando la legittimità del licenziamento. Non esiste un obbligo assoluto di conservazione del posto di lavoro in caso di disabilità sopravvenuta da infortunio sul lavoro. L'art. 4, l. n. 68/1999 prevede l'illegittimità del licenziamento solo quando il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o inferiori. L'adozione di "accomodamenti ragionevoli" non comporta l'obbligo per il datore di lavoro di modificare la struttura organizzativa, creare nuove mansioni o alterare l'organigramma. L'inidoneità certificata al momento del licenziamento prevale, anche se in precedenza vi era stato un periodo di reinserimento lavorativo. Le ridottissime dimensioni aziendali non consentivano ricollocamento, nemmeno mediante riorganizzazione parziale o redistribuzione delle mansioni. Le attività residue compatibili con la disabilità erano del tutto marginali. Nessun obbligo di repêchage in mansioni amministrative, non essendovi né disponibilità né idoneità del lavoratore alle stesse. La Corte ha escluso la rilevanza, ai fini della validità del recesso, della responsabilità datoriale nella causazione dell'infortunio che può determinare un obbligo risarcitorio, ma non rende di per sé illegittimo il licenziamento per inidoneità.

Tribunale di Lecco 9 febbraio 2023

Fatto: Il lavoratore ricorrente, affetto da *sarcoidosi cardiaca con invalidità riconosciuta al 67%*, era stato reintegrato nel posto di lavoro a seguito della dichiarazione giudiziale di nullità del licenziamento per superamento del compito. Dopo la reintegra, l'azienda lo adibiva alla mansione di "addetto alle pulizie", ritenuta dal lavoratore degradante e non coerente con la sua professionalità pregressa (autista). Il ricorrente invocava la violazione del principio di non discriminazione e dell'obbligo datoriale di adottare "ragionevoli accomodamenti", proponendo come alternativa la mansione di "agente di movimento addetto alla sala operativa", per la quale aveva partecipato con buon esito a una selezione interna. L'azienda giustificava la decisione con la valutazione del medico competente che aveva dichiarato il lavoratore idoneo unicamente alla mansione di addetto alle pulizie, escludendo quella in sala operativa per rischio di stress e potenziale necessità di guida.

Dispositivo: Il Tribunale ha accolto il ricorso in parte, riconoscendo il carattere discriminatorio della condotta datoriale. Ha ritenuto che l'azienda non avesse provato di aver eseguito uno sforzo diligente ed esigibile nella ricerca di una collocazione confacente con le competenze del lavoratore, come richiesto dagli standard giuridici nazionali e sovranazionali in tema di accomodamenti ragionevoli. In particolare, si è sottolineato che: Il giudizio del medico competente era basato su una descrizione sommaria e

potenzialmente condizionata delle mansioni alternative. L'azienda non ha dimostrato che l'assegnazione alla sala operativa fosse effettivamente impossibile, troppo onerosa o irragionevole; L'accomodamento proposto (mansioni di pulizia) è risultato sproporzionato rispetto alla professionalità acquisita dal lavoratore. Il Giudice ha quindi ordinato alla società di cessare la condotta discriminatoria e adottare accomodamenti ragionevoli per ricollocare il lavoratore in mansioni compatibili con il suo stato e la sua qualifica. È stata invece rigettata la richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale, in quanto non adeguatamente provata.

Tribunale di Roma n. 5191 del 31 maggio 2022

Fatto: Il ricorrente, lavoratore subordinato assunto nel 1994 e inquadrato al III livello del CCNL Commercio, era affetto da *gravi patologie* che ne avevano compromesso nel tempo l'idoneità fisica a svolgere le mansioni di magazziniere. Nonostante gli adeguamenti organizzativi adottati dalla società (assegnazione a mansioni di minore impegno e il part-time) nel novembre 2019 veniva dichiarato permanentemente inidoneo alla mansione. Dopo un primo periodo di aspettativa retribuita, era stato collocato in aspettativa non retribuita dal settembre 2020, pur risultando idoneo (secondo il medico aziendale) ad altra mansione compatibile con il proprio stato di salute (impiegato addetto vendite con prescrizioni minime legate al Covid-19). Tuttavia, il datore si rifiutava di reinserirlo in azienda, sostenendo l'incompatibilità della mansione proposta e l'assenza di posizioni vacanti.

Dispositivo: Il Tribunale di Roma ha ritenuto illegittimo il comportamento datoriale. Ha affermato che l'inidoneità fisica del lavoratore non determina automaticamente la sospensione o cessazione del rapporto, ma impone al datore l'obbligo di *repêchage* anche mediante accomodamenti ragionevoli. Il datore non ha dimostrato l'impossibilità di reinserire il lavoratore, né ha contestato la valutazione medica del 26 aprile 2021 che dichiarava il lavoratore idoneo a mansioni compatibili. Non solo non è stata provata l'assenza di posizioni vacanti ma non sono emerse esigenze organizzative tali da giustificare il mancato reinserimento, pertanto, la sospensione non retribuita è stata dichiarata illegittima e il Tribunale ha ordinato la reintegrazione del lavoratore con le prescrizioni mediche indicate

Tribunale di Venezia n. 79 del 12 gennaio 2022

Fatto: Il lavoratore A.B., inquadrato come operatore ecologico autista raccoglitore, veniva licenziato da per sopravvenuta inidoneità alla mansione. In seguito a una lunga assenza per malattia causata da *ernia discale e successivo intervento chirurgico*, il ricorrente era stato ritenuto temporaneamente inidoneo. A fronte del giudizio di idoneità parziale con limitazioni emesso dallo Spisal (non adibibile a raccolta porta a porta o movimentazione pesi >13 kg), l'azienda attivava più incontri *ex art. 44 CCNL* offrendo due possibilità di ricollocazione: una con demansionamento (1° livello) e una con distacco presso società del gruppo. Il lavoratore dichiarava genericamente

disponibilità, riservandosi di valutare le opzioni con il legale. L'azienda ha interpretato tale riserva come rinuncia, avviando il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Dispositivo: Il Tribunale ha ritenuto il licenziamento illegittimo ai sensi dell'art. 3-*bis* d.lgs. n. 23/2015, d.lgs. n. 216/2003, il giudice ha evidenziato che il datore di lavoro è obbligato a predisporre ogni adattamento organizzativo possibile per evitare il licenziamento della persona divenuta inidonea per disabilità, purché non comporti oneri sproporzionati. Tuttavia, nel caso di specie, l'azienda aveva effettivamente proposto soluzioni di ricollocamento e il giudice ha ritenuto che, seppur il licenziamento fosse viziato nella forma, non sussistevano gli estremi della discriminazione.

Corte d'Appello di Venezia n. 737 del 31 dicembre 2021

Fatto: Il lavoratore coinvolto nella vicenda era operaio di una falegnameria, a seguito di un infortunio in itinere (2014) aveva subito un danno fisico che gli impediva di mantenere la stazione eretta e lo costringeva a deambulare con stampelle. Dopo un lungo periodo di assenza, veniva dichiarato *permanentemente inidoneo* a svolgere le mansioni precedenti (che richiedevano posizione eretta e movimentazione di carichi) dalla Commissione medica e dal medico competente. L'azienda lo licenziava nel 2016 per sopravvenuta inidoneità fisica. Il Tribunale di Treviso aveva rigettato il ricorso del lavoratore e negato la tutela reintegratoria, ritenendo il licenziamento legittimo per impossibilità di ricollocamento. Il lavoratore proponeva reclamo alla Corte d'Appello di Venezia, contestando la valutazione del giudice di primo grado, sostenendo l'esistenza di soluzioni organizzative a basso costo (es. lunghe pause, appoggi ergonomici) che avrebbero permesso il suo reinserimento.

Dispositivo: la Corte d'Appello ha rigettato il reclamo, confermando la legittimità del licenziamento. Le soluzioni proposte dal lavoratore (appoggi, pause, ecc.) erano astrattamente possibili ma, nel contesto concreto di una falegnameria di piccole dimensioni con tutti gli operai impegnati in attività fisicamente impegnative e senza postazioni "sedute", non erano considerate "ragionevoli" né praticabili. L'adozione di modifiche più incisive (automazione dei carichi, affiancamento costante di altro lavoratore) avrebbe richiesto investimenti troppo onerosi per l'organizzazione aziendale e non era obbligatoria ai sensi della normativa vigente. Il giudice non può surrogarsi alle scelte imprenditoriali né imporre soluzioni organizzative gravose in nome del repêchage.

Tribunale di Roma n. 9998 del 29 novembre 2021

Fatto: La società aveva licenziato la lavoratrice per giustificato motivo oggettivo, motivando il recesso con l'accertata inidoneità fisica della stessa allo svolgimento delle mansioni di front-office presso il Poliambulatorio, come accertato dal medico competente il 6 novembre 2019. La lavoratrice affetta da *disabilità grave* ai sensi dell'art. 3 comma 3 della l. n. 104/1992 e inclusa nella *quota di riserva* ex l. n. 68/1999, aveva svolto attività di back-office per anni, venendo solo successivamente assegnata al front-

office. La società sosteneva l'impossibilità di ricollocare la dipendente in mansioni compatibili con il suo stato di salute e, conseguentemente, aveva proceduto al licenziamento. La lavoratrice impugnava il recesso, chiedendo la reintegra ai sensi dell'art. 18 Statuto dei lavoratori.

Dispositivo: il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento, sottolineando che l'obbligo di repêchage previsto dall'art. 42 del d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro di tentare un ricollocamento in mansioni compatibili con la salute del lavoratore. Ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216/2003, in caso di disabilità accertata, il datore di lavoro è tenuto inoltre ad adottare "accomodamenti ragionevoli" per garantire la parità di trattamento. Non risulta che la società abbia adottato tali misure, né abbia dimostrato l'impossibilità di ricollocamento né quella di adottare soluzioni organizzative alternative (es. rotazione del personale, modifica orari, esclusione da turni). Dall'istruttoria è emerso inoltre che poco prima del licenziamento erano state assunte due nuove lavoratrici a cui si potevano assegnare le mansioni di front-office. Il Tribunale ha quindi concluso per la carenza del giustificato motivo oggettivo, dichiarando l'illegittimità del licenziamento.

Corte d'Appello Trento n. 32 del 17 settembre 2021

Fatto: Il Tribunale di Rovereto ha rigettato la domanda proposta dal lavoratore, volta a ottenere la dichiarazione di nullità del licenziamento per asserita discriminazione o, in subordine, per insussistenza della giusta causa. Il lavoratore, autista per A.T. S.p.A. dal 1995, era stato dichiarato *temporaneamente e poi permanentemente* non idoneo alla mansione a seguito di un infarto, salvo poi ottenere un *giudizio di idoneità* con limitazioni da parte della Commissione Uopsal. L'azienda lo aveva inizialmente sospeso in attesa di verifiche mediche, poi gli aveva proposto una mansione diversa (addeito alla portineria presso altra sede), che il lavoratore rifiutava ritenendola illegittima. In seguito all'assenza non giustificata, A.T. intimava il licenziamento per giusta causa. All'esito della CTU medica, l'azienda proponeva una transazione (rientro al lavoro + 2/3 mensilità), rifiutata dal lavoratore. Il Tribunale ha ritenuto che le limitazioni mediche fossero incompatibili con l'attività di autista e che non vi fossero posizioni compatibili, reputando dunque ingiustificata l'assenza e legittimo il licenziamento. Il lavoratore ha impugnato la sentenza, chiedendone l'integrale riforma.

Dispositivo: La Corte d'Appello ha accolto il ricorso e ha dichiarato la nullità del licenziamento disciplinare intimato per assenza ingiustificata, in quanto conseguenza di atti nulli (demansionamento e trasferimento discriminatori e ritorsivi) e costituisce reazione a legittima autotutela del lavoratore ex art. 1460 c.c. La condotta della società datrice è infatti qualificabile come discriminatoria ai sensi della direttiva 2000/78/CE, d.lgs. n. 216/2003, art. 15 Statuto dei Lavoratori e ritorsiva ex art. 1345 c.c., in quanto non fondato su esigenze oggettive o aziendali. Il trasferimento e del demansionamento sono stati dichiarati illegittimi per violazione delle norme sul rispetto della parità di trattamento dei lavoratori disabili e dell'art. 2103 c.c. La corte ha dunque ordinato la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro precedentemente occupato (con mansioni di autista), nel rispetto delle indicazioni sanitarie e degli "accomodamenti

ragionevoli”, condannando il datore di lavoro a corrispondere al lavoratore la retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento fino alla reintegrazione, comprensiva anche dell’indennità di trasferta e delle differenze retributive per il periodo di sospensione ante-licenziamento, con interessi e rivalutazione.

Corte d’Appello di Salerno n. 484 del 22 luglio 2021

Fatto: La lavoratrice svolgeva la mansione di collaboratrice scolastica ed era stata riconosciuta *invalida civile al 67% e portatrice di handicap ai sensi della l. n. 104/1992*. Nel 2016 aveva presentato istanza per ottenere il riconoscimento della propria invalidità e handicap. La Commissione Medica di Verifica di Napoli, con verbale del 23 aprile 2018, dichiarava la sua permanente inidoneità assoluta allo svolgimento delle mansioni lavorative a causa di patologie gravi (*miocardiopatia dilatativa con bassa frazione di eiezione, broncopatia cronica, vasculopatia periferica e obesità*). Conseguentemente, con decreto del 2 maggio 2018, veniva dispensata dal servizio dall’Istituto scolastico. La lavoratrice impugnava tale decreto presso il Tribunale di Nocera Inferiore, chiedendo la declaratoria di illegittimità della dispensa dal servizio per inidoneità permanente, la sua riammissione in servizio e il riconoscimento delle retribuzioni e contributi. Il Tribunale, basandosi su una consulenza tecnica d’ufficio (CTU), accertava che la sig.ra non era affetta da inidoneità assoluta ma relativa, potendo svolgere mansioni rigorosamente sedentarie. Pertanto, dichiarava illegittimo il decreto di dispensa, ordinava la riammissione in servizio e condannava l’ente al pagamento degli emolumenti e contributi. Ministero e Istituto presentavano appello, sostenendo tra i tanti, che la dispensa dal servizio era basata su una valutazione specialistica della Commissione Medica di Verifica, non su mera decisione arbitraria, oltre all’impossibilità di affidare mansioni sedentarie alla ricorrente, in quanto il profilo di collaboratore scolastico, secondo il CCNL personale ATA, non prevede mansioni esclusivamente sedentarie.

Dispositivo: La Corte ricostruisce il quadro normativo: la sopravvenuta inabilità alle mansioni può legittimare il licenziamento o la dispensa solo se il datore di lavoro prova l’impossibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni diverse o inferiori (c.d. repêchage), anche adottando accomodamenti ragionevoli, salvo eccessiva onerosità. Il datore di lavoro deve provare puntualmente le ragioni che impediscono la ricollocazione. Nel caso di specie, il Ministero e l’Istituto non hanno fornito prove concrete circa l’impossibilità di ricollocare la lavoratrice in mansioni compatibili con la sua condizione di salute e non hanno dimostrato le difficoltà organizzative o i motivi specifici per cui non fosse possibile tale ricollocazione. Risulta una contraddizione tra la valutazione della Commissione Medica (inidoneità assoluta) e quella della CTU (inidoneità relativa con possibilità di mansioni sedentarie). Pertanto, la Corte conferma la sentenza di primo grado, rigettando l’appello.

Corte d'Appello di Milano n. 119 del 4 febbraio 2021

Fatto: Il caso trae origine dal licenziamento di un dipendente dichiarato definitivamente inidoneo alla mansione di “addetto al controllo varchi” per patologie connesse a ipertensione e necessità di evitare stress e lavoro notturno. Il Tribunale di Milano aveva già accolto il ricorso del lavoratore, disponendone la reintegrazione per mancanza di giustificazione del recesso ex art. 2, comma 4, d.lgs. n. 23/2015, ritenendo che la società datrice non avesse adottato accomodamenti ragionevoli. La società datrice ha impugnato la sentenza sostenendo, tra l'altro, che la patologia del lavoratore non integrasse gli estremi della disabilità ai fini della disciplina antidiscriminatoria e che non vi fosse obbligo di ricollocamento in altre mansioni.

Dispositivo: la Corte ha confermato la decisione del primo grado, ritenendo anzitutto corretta la qualificazione della patologia come “disabilità” nel senso rilevante ai fini della tutela antidiscriminatoria, sulla base della direttiva 2000/78/CE e dalla giurisprudenza CGUE. La Corte ha evidenziato come le limitazioni funzionali subite dal lavoratore incidessero non solo sulla singola mansione ma sull'intera possibilità di partecipazione alla vita professionale in condizioni di uguaglianza. Ha ribadito l'obbligo per il datore di lavoro di adottare “accomodamenti ragionevoli” in favore del lavoratore disabile e ha ritenuto insufficiente la prova fornita circa l'impossibilità di ricollocamento interno. La Corte ha confermato la reintegrazione e disposto la rifusione parziale delle spese di lite in favore del lavoratore.

Tribunale di Frosinone n. 9 del 4 gennaio 2021

Fatto: Una lavoratrice disabile, affetta da *spondilite anchilosante* e sottoposta a più interventi chirurgici, era stata licenziata nel 2018 per giustificato motivo oggettivo, con riferimento a limitazioni lavorative certificate dal medico aziendale. Nonostante un giudizio di idoneità parziale con prescrizioni (niente stazionamento eretto prolungato o movimentazione di carichi >10 kg), la datrice di lavoro sosteneva di non poterla ricollocare nemmeno in mansioni alternative, ritenendole tutte incompatibili con le limitazioni. La lavoratrice impugnava il licenziamento, sostenendo che avrebbe potuto continuare a lavorare con “accomodamenti ragionevoli”, come previsto dal diritto dell'UE e dalla legislazione italiana. La CTU medico-legale confermava la possibilità di impiegarla in mansioni compatibili (es. assemblaggio da seduta con pause regolari). I testi confermavano inoltre che vi erano attività e postazioni compatibili con il suo stato di salute, senza necessità di oneri sproporzionati per l'organizzazione aziendale.

Dispositivo: il Tribunale ha ritenuto illegittimo il licenziamento, rilevando la violazione dell'obbligo di adottare “accomodamenti ragionevoli”, ex art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003, in linea con la direttiva 2000/78/CE. Il Giudice ha ribadito che il datore di lavoro ha l'obbligo non solo di valutare il repêchage in mansioni equivalenti o inferiori, ma anche di dimostrare che l'adeguamento organizzativo non è attuabile o comporterebbe un onere sproporzionato. Poiché nel caso di specie non è emersa alcuna prova di un onere eccessivo, e anzi sono emerse soluzioni semplici e fattibili, il Giudice ha condannato la datrice di lavoro alla riassunzione della ricorrente o, in alternativa, al

pagamento di un'indennità pari a cinque mensilità, oltre al rimborso delle spese processuali e di CTU.