

## I distinguo della Corte di Giustizia su comports e accomodamenti ragionevoli

di G. Della Rocca – 27 ottobre 2025

### 1. Il caso di rinvio del Tribunale di Ravenna

La sentenza *Pauni* della Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione Prima, dell'11 settembre 2025 (causa C-5/24) interviene a chiarire alcuni principi di portata generale, da tempo oggetto di un vivace dibattito dottrinale e giurisprudenziale, in materia di tutela antidiscriminatoria dei lavoratori con disabilità, con specifico riguardo alla durata del periodo di comports e all'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli.

Come noto, la vicenda ha preso l'avvio per un licenziamento intimato per superamento del comports ad una lavoratrice assente dal servizio per malattia, dovuta ad un'emorragia subaracnoidea conseguente alla rottura di un aneurisma, dal 18 giugno al 19 dicembre 2022, data in cui il datore di lavoro ha intimato il licenziamento per decorso del periodo massimo di conservazione del posto, previsto dall'art. 173 del CCNL di settore, fissato in 180 giorni nell'arco dell'anno solare.

Nel corso del periodo di malattia, inoltre, la dipendente aveva presentato all'INPS istanza di riconoscimento della condizione di disabilità, senza tuttavia darne comunicazione al datore di lavoro; tale riconoscimento è intervenuto soltanto il 17 febbraio 2023, quindi in data successiva al recesso.

La lavoratrice aveva quindi adito il Tribunale di Ravenna, deducendo il carattere discriminatorio del licenziamento, in quanto la disciplina del comports contenuta nell'art. 173 del CCNL, che fissa un limite uniforme di 180 giorni, non contempla alcuna specifica tutela per il lavoratore con disabilità. Di conseguenza, chiedeva che fosse dichiarata la natura discriminatoria del recesso e venisse disposta la reintegrazione nel posto di lavoro.

Il Tribunale di Ravenna, con ordinanza del 4 gennaio 2024, depositata il giorno successivo, ha rinviato alla Corte di Giustizia la questione di compatibilità con la Direttiva 2000/78 della disciplina di un contratto collettivo (nello specifico, il CCNL Confcommercio) che non prevede un periodo di comports differenziato tra lavoratori disabili e no. In particolare, il giudice rimettente ha sollevato dubbi sulla necessità di stabilire una durata specifica del periodo di comports per i disabili, considerato che il Ccnl in questione prevede un periodo molto lungo (180 giorni), prolungabile per altri 120 giorni, su richiesta del lavoratore, nell'arco di un anno e che, quindi, in ragione di tale ampio lasso temporale, sembra essere stato concepito per coprire le assenze legate ad una disabilità.; ha esposto perplessità riguardo alla fattibilità di strumenti come lo scomputo; ha evidenziato, infine, che, per la normativa sulla *privacy*, il datore di lavoro è nell'impossibilità di distinguere le assenze causate da malattia comune da quelle dovute a patologie connesse alla disabilità.

### 2. Le conclusioni dell'Avvocato Generale e la decisione della Corte di Giustizia

Prima della decisione della CGEU, l'Avvocato Generale, nelle sue Conclusioni del 3 aprile 2025, causa C-5/24, ha fornito un parere sugli aspetti giuridici della controversia ed ha affermato che l'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera b), della direttiva

2000/78 “debbono essere interpretati nel senso che essi non ostano alle disposizioni di un contratto collettivo nazionale in forza delle quali un lavoratore può essere licenziato in una situazione in cui la sua assenza per malattia abbia superato un periodo retribuito di 180 giorni per anno, al quale può aggiungersi, su richiesta del lavoratore, un periodo non superiore a 120 giorni per un solo anno, senza distinguere a seconda che il medesimo lavoratore sia o meno disabile ai sensi di detta direttiva”.

In altre parole, un periodo di comportamento unico e indifferenziato, ma di una durata tale da considerare anche la predisposizione dei disabili a lunghe assenze, è una misura equilibrata che consente di bilanciare l’interesse del lavoratore con il contrasto degli effetti dannosi per le imprese legati all’assenteismo (sul punto, di F. AVANZI, *I profili discriminatori dell’art. 2110 c.c.: le conclusioni dell’Avvocato Generale e il destino del formante di Cassazione*, in *Lav. prev. oggi*, 2025, n.7-8, 521 ss.).

Ciò premesso, la Corte di Giustizia, aderendo alle Conclusioni dell’Avvocato Generale del 3 aprile 2025, ha interpretato gli articoli 2, paragrafo 2, e 5 della direttiva 2000/78/CE nel senso che non è incompatibile con il diritto dell’Unione una normativa nazionale che riconosca al lavoratore assente per malattia un diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno civile, eventualmente integrabile, su richiesta, da un periodo non retribuito e non rinnovabile di ulteriori 120 giorni, pur in assenza di un regime differenziato per i lavoratori con disabilità.

Tale disciplina resta tuttavia conforme alla direttiva purché siano rispettate due condizioni: in primo luogo, non ecceda quanto necessario per realizzare la finalità di politica sociale consistente nell’assicurare la capacità e la disponibilità del lavoratore all’esercizio della propria attività; in secondo luogo, non ostacoli l’effettiva attuazione degli obblighi di accomodamento ragionevole gravanti sul datore di lavoro ai sensi dell’articolo 5 della direttiva.

In particolare, la CGEU aggiunge: “...sembra che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale (il CCNL Confcommercio) non preveda espressamente per il datore di lavoro l’obbligo di attuare soluzioni ragionevoli prima di procedere al licenziamento di un lavoratore disabile” (punto 58). Secondo i giudici della CGEU, una tale situazione pregiudicherebbe “l’effetto utile dell’articolo 5 della direttiva 2000/78” (per un primo commento, si veda M. SALVAGNI, *Il comportamento unico e l’aspettativa non retribuita al banco di prova delle tutele antidiscriminatorie: prime riflessioni su CGEU 11 settembre 2025 – C-5/24 in tema di licenziamento del disabile*, in *Lav. Prev. Oggi, News*, 15 settembre 2025).

La verifica del rispetto di tali limiti è rimessa al giudice nazionale, cui compete valutare in concreto la proporzionalità della normativa interna e l’eventuale elusione, anche indiretta, degli obblighi derivanti dal diritto eurounitario in materia di disabilità

La CGUE ha inoltre precisato che l’eventuale previsione di istituti come l’aspettativa non retribuita — nella specie, pari a 120 giorni — non può essere ricondotta alla categoria degli “accomodamenti ragionevoli” previsti all’art. 5 della direttiva 2000/78/CE, poiché si tratta di una misura indifferenziata, in quanto generica e non individualizzata, che non tiene conto delle peculiari esigenze individuali del lavoratore con disabilità e, pertanto, non assicura quel livello di adattamento personalizzato che costituisce l’essenza stessa dell’istituto (punti 66 e 67).

Infine, la CGEU ha chiarito che “il fatto che la persona interessata sia riconosciuta come persona disabile, ai sensi del diritto nazionale, non comporta a *priori* che essa sia affetta da *handicap* ai sensi della direttiva 2000/78” e, d’altra parte, “se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione della capacità della persona (...) e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può rientrare nella nozione di “handicap”, ai sensi di tale direttiva” (punti 28 e 29).

### **3. Il comportamento tra disciplina indifferenziata e obbligo di accomodamenti ragionevoli**

Le affermazioni contenute nella sentenza *Pauni* della Corte di Giustizia sollecitano una serie di riflessioni sull’inquadramento e le finalità degli istituti giuridici coinvolti nella tutela del lavoratore con disabilità.

Innanzitutto, per quanto attiene alla durata del periodo di comportamento, tradizionalmente inteso quale punto di equilibrio tra l’interesse del lavoratore a disporre di un congruo lasso temporale per il recupero delle proprie condizioni di salute e quello del datore di lavoro a non subire *sine die* gli effetti pregiudizievoli delle assenze sull’organizzazione aziendale, è noto che sia da tempo al centro di un intenso dibattito sulla determinazione del suo perimetro applicativo in caso di assenze di un lavoratore con disabilità (per una ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali, sia consentito rinviare a G. DELLA ROCCA, *Ancora sul periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 15 febbraio 2025).

Le maggiori criticità sono emerse nei casi di patologie croniche o di lunga durata, in cui la frequenza e la persistenza delle assenze risultano difficilmente conciliabili con un periodo di comportamento rigidamente standardizzato (sul punto, si consenta il rinvio a G. DELLA ROCCA, *La malattia del lavoratore tra vecchie e nuove tutele*, Giappichelli, 2024, p. 62 e ss.).

In tale contesto, la giurisprudenza prevalente – valorizzando il quadro normativo europeo e l’evoluzione interpretativa della Corte di Giustizia in ordine al concetto di disabilità, rielaborato alla luce del modello bio-psicosociale – ha progressivamente ricondotto le patologie di lunga durata nell’ambito della disabilità europea (Cass. 24 aprile 2025, n. 10890; Cass. 15 aprile 2025, n. 9897; Cass. 7 gennaio 2025, n. 170, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 15 febbraio 2025, Cass. 21 novembre 2024, n. 30095; Cass. 6 settembre 2024, n. 24052; Cass. 5 giugno 2024, n. 15723; Cass. 31 maggio 2024, n. 15282; Cass. 23 maggio 2024, n. 14402 con nota di S. BUOSO, *Conferme sull’auspicata differenziazione collettiva del comportamento del disabile e sull’“ineludibile” interlocuzione alla base degli accomodamenti ragionevoli*; Cass. 22 maggio 2024, n. 14316 e Cass. 2 maggio 2024, n. 11731 entrambe in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, p. 1171, annotate da V. LUCIANI, *Il comportamento nel licenziamento del disabile “europeo” tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*; Cass. 21 dicembre 2023, n. 35747, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 22 febbraio 2024, annotata da M. SALVAGNI, *Malattia collegata all’handicap, discriminazione indiretta e nullità del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comportamento*; Cass. 31 marzo 2023, n. 566 con nota di M. DIANA, *Il superamento del periodo di comportamento e la discriminazione indiretta del lavoratore disabile: spunti interpretativi ed ipotesi alternative*, in *Lav. prev. oggi News*, 22 gennaio 2024; Cass. 31 marzo 2023, n. 9095 in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, II, p. 254 con nota di A. DONINI, *L’applicazione indistinta del periodo di comportamento è discriminatoria se la malattia è riconducibile a disabilità*).

Tali condizioni di salute, infatti, in quanto suscettibili di determinare una limitazione significativa e duratura della partecipazione alla vita professionale e sociale, sono state ritenute idonee a integrare la nozione di disabilità anche in assenza di un formale riconoscimento amministrativo, configurando così una condizione di disabilità “di fatto” (E. DAGNINO, *Malattie croniche e disciplina antidiscriminatoria: gli orientamenti della magistratura sulla durata del periodo di comporto*, in *Dir. rel. Ind.*, 2023, p. 463; si consenta anche il rinvio a G. DELLA ROCCA, *Determinazione del periodo di comporto del disabile “di fatto”: contrattazione collettiva carente e giurisprudenza allo sbaraglio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, n. 1, 2024, pp. 127-155).

Questa elaborazione giurisprudenziale ha consentito di affrontare le problematiche derivanti dalla parificazione del periodo di comporto tra lavoratori disabili e non disabili, evidenziando come un trattamento meramente egualitario possa, in realtà, tradursi in una forma di discriminazione indiretta a danno dei soggetti in condizioni di maggiore vulnerabilità. Ne deriva che il licenziamento del lavoratore con “disabilità”, disposto per il superamento di un periodo di comporto di uguale durata rispetto a quello previsto per gli altri lavoratori, deve ritenersi nullo in quanto discriminatorio, con conseguente applicazione delle tutele reintegratorie previste dal primo comma dell’art. 18 St. Lav. (come modificato dalla l. 92/2012) e dall’art. 2 del d.lgs. n. 23/2015 (sul punto, M. SALVAGNI, *Il “prisma” delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comporto: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *Lav. prev. oggi*, 2023, n. 3-4, 215 ss.).

In questa direzione, un recente arresto giurisprudenziale (Cass. 7 gennaio 2025, n. 170, cit., e Cass. 6 settembre 2024, n. 24052) ha invitato le parti sociali a disciplinare in maniera esplicita, attraverso la previsione di un periodo di comporto *specifico*, la posizione del lavoratore disabile, ritenendo non più idonea una regolazione che si limiti alla “gravità” oggettiva della patologia senza valorizzare anche l’aspetto soggettivo della disabilità. Merita precisare che l’eventuale previsione di un periodo di comporto specifico per i lavoratori con disabilità, anche laddove venisse introdotto dalla contrattazione collettiva, non eliminerebbe la delicata questione relativa agli oneri di informazione circa la condizione di disabilità, ossia se tale obbligo gravi sul datore di lavoro – mediante un dovere di attivazione – ovvero sul lavoratore, tenuto a informare il datore del proprio stato di salute (sul punto, sia consentito rinviare a G. DELLA ROCCA, *La questione della conoscenza o conoscibilità dello status di disabilità*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2025, n. 2, pp. 1-10).

Su tale aspetto, l’Avvocato Generale nelle Conclusioni del 3 aprile 2025, causa C-5/24, rinvia al giudice nazionale, alla luce del diritto interno e delle circostanze proprie del procedimento principale, la decisione sull’imputazione degli oneri informativi (al datore di lavoro o al lavoratore) relativamente alle assenze legate all’esistenza di una disabilità (punto 60). La Corte, invece, non offre un chiarimento espresso; nondimeno, recependo incidentalmente l’osservazione del giudice del rinvio circa l’impossibilità per il datore di avere conoscenza autonoma dello stato di disabilità del dipendente, sembra accogliere l’assunto che incomba sul lavoratore l’onere di comunicare la propria condizione (punto 59).

In tale dibattuto quadro sul periodo di comporto, si inserisce la recente sentenza *Pauni* della CGEU, secondo la quale la previsione di un periodo di comporto unico e indifferenziato, ma

di durata tale da tenere conto della maggiore esposizione dei lavoratori con disabilità a prolungate assenze, è ritenuto compatibile con la direttiva 2000/78/CE e, pertanto, costituisce una misura appropriata a bilanciare l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto con l'esigenza del datore di lavoro a porre fine ad un rapporto di lavoro divenuto non redditizio. Ribadendo, tuttavia, che resta fermo l'obbligo per quest'ultimo di adottare soluzioni ragionevoli per i lavoratori con disabilità, conformemente ai principi di cui all'art. 5 della direttiva, al fine di ovviare agli svantaggi che potrebbero derivare da tale disposizione.

L'elemento qualificante della decisione risiede, quindi, nel richiamo all'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli" ai sensi dell'art. 5 della direttiva. La Corte chiarisce, infatti, che l'unicità del periodo di comporto non esonera il datore di lavoro dal dovere di introdurre misure personalizzate e proporzionate, volte a neutralizzare il "particolare svantaggio" derivante dalla condizione di disabilità. In assenza di tali adattamenti, il licenziamento conseguente al superamento del comporto rischia comunque di tradursi in una discriminazione indiretta, in violazione dei principi di ragionevolezza e proporzionalità sanciti nella direttiva 2000/78/CE. Inoltre, quanto affermato dalla CGEU al punto 58 su richiamato, si configura come un chiaro monito alle parti sociali affinché la contrattazione collettiva venga strutturata in modo da neutralizzare gli svantaggi derivanti dalla condizione di disabilità, prevedendo in maniera espressa l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, in conformità a quanto stabilito dall'art. 5 della direttiva, come recepito dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216/2013.

Ne discende che la legittimità del recesso datoriale non può essere accertata in astratto, ma richiede una valutazione caso per caso, rimessa al giudice nazionale, chiamato a verificare se il datore abbia effettivamente adempiuto all'obbligo di predisporre accomodamenti ragionevoli idonei a consentire la prosecuzione del rapporto. La Corte sposta dunque il baricentro dall'astratta conformità della disciplina collettiva sul periodo di comporto al concreto comportamento del datore di lavoro, valorizzando il principio di individualizzazione della tutela e imponendo al giudice un sindacato sostanziale sulla proporzionalità delle scelte datoriali.

#### **4. Rapporto tra la nozione di disabilità e malattia cronica**

Merita, infine, particolare attenzione quanto affermato dalla Corte ai punti 28 e 29 della sentenza, nei quali viene affrontato il delicato rapporto tra la nozione di disabilità di matrice europea e la condizione di malattia cronica. La Corte ha infatti puntualizzato che il riconoscimento, ai sensi del diritto nazionale, dello *status* di persona con disabilità non implica automaticamente la qualificazione della stessa come soggetto affetto da "handicap" ai sensi della direttiva 2000/78/CE; d'altra parte, una malattia – curabile o incurabile – che determini limitazioni significative e di lunga durata alla capacità della persona, può integrare la nozione di "handicap" ai fini dell'applicazione della disciplina antidiscriminatoria europea (sia consentito il rinvio a G. DELLA ROCCA, *Patologie croniche e tutela antidiscriminatoria: alla ricerca del lavoro "dignitoso"*, in *Equal*, 2025, n. 3/4, pp. 1-20 ed *ivi* per ulteriori riferimenti).

Come noto, la definizione di disabilità europea si radica nell'art. 1 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (ratificata in Italia con la legge n. 18 del 2009), che costituisce la principale fonte di ispirazione della giurisprudenza della Corte di Giustizia e, per il suo tramite, dei giudici nazionali. Tale definizione – in continua evoluzione – individua la disabilità come una limitazione duratura, derivante da menomazioni fisiche, mentali o psi-

chiche, che, in interazione con barriere di varia natura, ostacola la piena ed effettiva partecipazione del soggetto alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Ne consegue che l'origine della menomazione – traumatica o patologica, cronica o progressiva – è irrilevante, mentre rileva esclusivamente l'effetto ostativo in maniera “duratura” alla partecipazione sociale e lavorativa. In particolare, la Corte specifica che “il carattere duraturo della limitazione deve essere esaminato tenuto conto dell'incapacità in quanto tale” e tra gli indizi che consentono di considerare duratura una limitazione figura, nel caso esaminato, la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, l'incapacità dell'interessato non presentasse una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o il fatto che tale incapacità potesse protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona (punto 30).

Da ciò deriva un principio fondamentale: solo chi rientra nella nozione di disabilità europea ha diritto alla protezione antidiscriminatoria fondata sugli accomodamenti ragionevoli. Non quindi una qualsiasi condizione di disabilità, seppur riconosciuta secondo la normativa nazionale, determina automaticamente l'operatività di tali misure, ma solo quella che rientra nella nozione rielaborata dalla Corte di Giustizia alla luce del modello bio-psicosociale. Occorre, pertanto, evitare un'equazione aprioristica tra disabilità “in senso stretto” e disabilità “europea”, almeno fino all'entrata in vigore generalizzata del d.lgs. n. 62/2024.

Infatti, il d.lgs. n. 62/2024, nel recepire la definizione di disabilità euro-unitaria, introduce un sistema di accertamento innovativo fondato su un procedimento bifasico: una prima “valutazione di base”, attivata mediante certificazione medica, e un successivo “procedimento di valutazione multidimensionale”, improntato al modello bio-psico-sociale e svolto con il coinvolgimento attivo della persona interessata. Tale procedura è finalizzata non solo all'accertamento della disabilità, ma anche alla predisposizione di un progetto di vita volto all'inclusione sociale e lavorativa.

Tuttavia, trattandosi di una disciplina destinata a dispiegare i propri effetti a livello nazionale solo dal gennaio 2027, permane nel frattempo la necessità di un accertamento giudiziale della disabilità caso per caso. Spetterà quindi ai giudici stabilire se una determinata condizione patologica rientri nella nozione di disabilità europea, con le conseguenti ricadute in tema di obbligo di accomodamenti ragionevoli e di valutazione della legittimità dei licenziamenti per superamento del periodo di comportamento.

Nel nostro ordinamento, infatti, almeno sino al recepimento pieno della definizione euro-unitaria operata dal d.lgs. n. 62/2024, la condizione di disabilità non coincide né concettualmente né statisticamente con lo stato di malattia. Il lavoratore disabile in senso stretto, la cui menomazione non sia collegata a una patologia cronica o progressiva, non presenta di per sé un rischio di morbilità superiore né un'incidenza maggiore di assenze lavorative rispetto a un lavoratore non disabile. Al contrario, vi sono lavoratori non qualificabili come disabili che, essendo affetti da malattie croniche, subiscono assenze prolungate e ricorrenti.

Il dato dirimente, ai fini della disciplina del comportamento, resta dunque la malattia e non lo *status* di disabilità in quanto tale. Ne consegue che un'eventuale modulazione differenziata del comportamento può giustificarsi unicamente in relazione alla gravità e alla reiterazione delle assenze per malattia, anche quando essere risultino causalmente connesse alla disabilità (in tal

senso, condivisibilmente, A. MARESCA, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comporto*, in *Lav. dir. eur.*, n. 2, 2024, p. 5).

L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, invece, presuppone il riconoscimento della condizione di disabilità secondo l'accezione accolta dal diritto dell'Unione europea, e si sostanzia nell'adozione di misure “*ad personam*” di natura dinamica, volte a garantire la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore con disabilità alla vita professionale su base di uguaglianza. Tali misure non costituiscono un meccanismo generale di compensazione delle assenze per malattia ma mirano ad assicurare un adeguamento individualizzato delle condizioni di lavoro, modulato **caso per caso**, in relazione alla specifica disabilità e alle concrete esigenze organizzative del datore.

In tale prospettiva, il periodo di comporto e l'aspettativa contrattuale devono ritenersi strumenti neutrali e indifferenziati, destinati alla tutela del lavoratore malato indipendentemente dalla qualificazione in termini di disabilità, e pertanto estranei al novero degli accomodamenti ragionevoli, i quali richiedono interventi personalizzati. Il diritto del lavoratore affetto da patologie croniche alla conservazione del posto di lavoro mediante un comporto prolungato o un periodo di aspettativa trova dunque fondamento nella natura della malattia, non nello *status* di disabilità; qualora, tuttavia, la patologia integri la nozione di disabilità elaborata in sede europea, sorgerà in capo al datore di lavoro il conseguente obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli.

La Corte di giustizia chiarisce tuttavia che la neutralità formale del periodo di comporto non esonera il giudice nazionale dal compiere una verifica concreta sulla legittimità del licenziamento intimato per il suo superamento, ove venga in rilievo una situazione riconducibile alla nozione europea di disabilità. In altri termini, pur restando il comporto, in astratto, estraneo all'ambito degli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, la sua applicazione automatica può determinare una discriminazione indiretta nei confronti del lavoratore disabile, qualora non sia accompagnata dall'adozione di adeguate misure di accomodamento.

Misure relative per lo più a modalità di lavoro flessibile, che incidono nella fase funzionale ed estintiva del rapporto di lavoro, da plasmare su ogni singolo lavoratore in condizione di disabilità, in base alla sua particolare condizione di salute, come l'adattamento degli orari di lavoro o la modifica delle mansioni (cfr. W. CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, p. 897 e ss.; F. MALZANI, *Inidoneità alla mansione e soluzioni ragionevoli: oltre il repêchage*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, 4, p. 967; A. LEVI, *Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, n. 2, pp. 277-296; sia, infine, consentito rinviare a G. DELLA ROCCA, *Accomodamenti ragionevoli tra inclusione lavorativa e tutela della salute*, in *Mass. Giur. lav.*, 2024, n. 4, pp. 693-715).

Spetta pertanto al giudice del merito accertare, caso per caso, se il datore di lavoro abbia effettivamente posto in essere soluzioni ragionevoli idonee a consentire la prosecuzione del rapporto e, in difetto, se il recesso risulti sproporzionato e dunque illegittimo. Il sindacato giudiziale di compatibilità non investe tanto la clausola di comporto in sé, quanto le modalità

della sua concreta applicazione, che devono essere valutate alla luce dei principi di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione sanciti dal diritto dell'Unione europea.

## **5. Considerazioni conclusive**

Le soluzioni prospettate dalla Corte di giustizia non sono esenti da profili problematici. È senz'altro apprezzabile lo sforzo interpretativo dei giudici di colmare le lacune della disciplina sul rapporto tra tutela antidiscriminatoria e regolazione del periodo di comportamento, ma al contempo emerge il rischio di un'eccessiva giurisdizionalizzazione di una materia che, per la sua natura, dovrebbe trovare nella contrattazione collettiva la sede privilegiata di regolazione. In assenza di un intervento chiaro delle parti sociali, il compito di garantire la conformità della disciplina interna ai principi eurounitari viene infatti demandato al giudice nazionale, con il rischio di soluzioni frammentarie e disomogenee.

La qualificazione del comportamento – così come dell'aspettativa – quale istituto indifferenziato ed estraneo al novero degli accomodamenti ragionevoli assicura, almeno in astratto, un quadro di certezza per i datori di lavoro e di semplificazione per la disciplina collettiva.

Tuttavia, tale impostazione lascia irrisolta la questione della tutela effettiva dei lavoratori con disabilità o affetti da malattie croniche rientranti in tale nozione. Pur non essendo il licenziamento per superamento di un comportamento unico e indifferenziato, di per sé, incompatibile con la direttiva 2000/78/CE, la necessità di una verifica giudiziale della proporzionalità e della ragionevolezza della misura espulsiva, in presenza di una disabilità, attenua la presunta neutralità dell'istituto, trasformando il superamento del termine in un presupposto non sufficiente, da solo, a legittimare la risoluzione del rapporto e quindi da valutare in relazione alle specificità del caso concreto.

In tale quadro, assume rilievo l'ulteriore chiarimento della Corte circa il rapporto tra malattia e disabilità: solo la malattia "duratura" che rientra nella nozione di disabilità elaborata a livello eurounitario dalla Corte di Giustizia, sulla scorta della Convenzione ONU - e recepita in Italia dal d.lgs. n. 62/2024 (ancora in fase di piena attuazione) – è idonea a fondare il diritto agli accomodamenti ragionevoli ed impone una valutazione giudiziale sulla durata del comportamento.

La Corte specifica, inoltre, che non ogni disabilità riconosciuta dall'ordinamento interno comporta automaticamente l'accesso alla tutela antidiscriminatoria, ma soltanto quella che, in interazione con barriere sociali o organizzative, determina una limitazione duratura alla piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale.

Si delinea, così, una tensione evidente: da un lato, la Corte riconduce il comportamento a strumento neutro e indifferenziato, estraneo al novero degli accomodamenti; dall'altro, impone al giudice la necessità di una valutazione caso per caso che eccede la mera applicazione della norma contrattuale sul comportamento e finisce per svuotarne la presunta neutralità.

La legittimità del licenziamento, pertanto, non discende più automaticamente dal mero superamento della soglia temporale, ma dall'accertamento della natura della patologia (se riconducibile o meno alla nozione di disabilità europea) e, conseguentemente, dall'effettiva adozione di accomodamenti idonei a consentire la prosecuzione del rapporto. L'assetto normativo, in tal modo, finisce per oscillare tra esigenze di certezza formale e istanze di giustizia so-

stanziale, affidando ai giudici il delicato compito di bilanciare, in concreto, interessi contrapposti.

Sulla base di queste considerazioni, emerge chiaramente come la contrattazione collettiva assuma un ruolo decisivo, rappresentando la sede più idonea per dare attuazione effettiva al principio degli accomodamenti ragionevoli e per tradurlo in previsioni espresse e operative. Le parti sociali sono pertanto chiamate non solo a modulare in modo differenziato il periodo di comportamento, ma anche a individuare misure ragionevoli compensative, idonee a neutralizzare gli svantaggi derivanti dalla condizione di disabilità.

A tal fine, la predisposizione di strumenti operativi specifici – quali commissioni paritetiche o la valorizzazione della figura del *disability manager* – può costituire il punto di raccordo tra esigenze organizzative datoriali e tutela sostanziale dei lavoratori fragili, assicurando un bilanciamento effettivo tra i diritti fondamentali di questi ultimi e la sostenibilità economica dell'impresa, nonché riducendo il margine di incertezza interpretativa e rafforzando l'effettività della tutela antidiscriminatoria.

La sentenza *Pauni*, in definitiva, travalica i confini del caso concreto e si connota per la sua valenza sistematica, delineando un indirizzo interpretativo idoneo ad orientare l'applicazione del diritto dell'unione nei contesti nazionali: essa impone un ripensamento complessivo degli equilibri tra certezza giuridica e inclusione effettiva, richiamando il legislatore e le parti sociali alla responsabilità di costruire un diritto del lavoro realmente conforme ai principi di uguaglianza sostanziale e di partecipazione piena delle persone con disabilità alla vita professionale.

Giada Della Rocca, ricercatrice di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Visualizza i documenti: [Trib. Ravenna, ordinanza di rinvio 5 gennaio 2024](#); [Avvocato Generale, conclusioni 3 aprile 2025, causa C-5/24](#); [C. giust., sez. I<sup>a</sup>, 11 settembre 2025, causa C-5/24](#)