

Licenziamento per superamento del periodo di com- porto: se manca la prova della duratura compromissione, non c'è discriminazione indiretta

di G. Bergamaschi - 11 ottobre 2025

La pronuncia del Tribunale di Brescia, qui in commento (sentenza n. 669/2025, pubblicata il 27 agosto 2025) si caratterizza per la stesura sintetica ai sensi dell'art. 132 c.p.c. e dell'art. 118 disp. att. c.p.c. La pronuncia conclude, lo diciamo sin da subito, per la legittimità del licenziamento di un lavoratore per superamento del periodo di comportamento, regolato dal CCNL Industria Metalmeccanica, sul presupposto che il lavoratore ricorrente fosse persona non in condizione di handicap alla luce della nozione della Corte di Giustizia.

Sul punto anche in www.rivistalabor.it, 27 agosto 2025, la nota di G. Bergamaschi “*Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: accomodamenti ragionevoli e discriminazione indiretta, un delicato equilibrio all'esame della Suprema Corte*”, a commento di App. Firenze, sent. n. 286/2025 del 29 luglio 2025 e Trib. Pisa, sent. n. 489/2024 del 23 settembre 2024, conformi, e Trib. Napoli, sent. n. 4247/ 2025 del 29 maggio 2025.

Vedi anche, sempre in www.rivistalabor.it, 2 agosto 2025, la nota di F. Albiniano, *Estensione del periodo di comportamento: accomodamento ragionevole o eterogenesi dei fini? Un'analisi comparata*, a commento della sentenza del Trib. Napoli n. 4247/2025, sopra citata, e delle pronunce di legittimità Cass. n. 12270/2025 del 9 maggio 2025 e Cass., ord., n. 9897/2025 del 15 aprile 2025.

La sentenza bresciana ha il merito di tenere viva l'attenzione sul tema dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di tutela dei lavoratori con disabilità nel contesto del rapporto di lavoro subordinato.

La vicenda ha origine da una intervallata assenza per malattia del dipendente, che l'azienda ha riferito a superamento del periodo di comportamento per malattia comune e intermittente, con conseguente intimazione del licenziamento a norma di legge e di contratto collettivo.

Il lavoratore, invece, nella propria impugnazione del licenziamento ha sostenuto come la sua assenza fosse dovuta a una patologia invalidante di lunga durata, riconducibile alla nozione di handicap ai sensi della Direttiva 2000/78/CE e che, di conseguenza, il licenziamento doveva considerarsi discriminatorio e perciò nullo.

Il giudice, dopo una breve disamina della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della Suprema Corte di Cassazione, ha rigettato la tesi del lavoratore, basando la sua decisione su diversi elementi di interesse:

1. il tribunale ha accertato che il lavoratore si era assentato dal lavoro, in entrambe le circostanze che, cumulativamente considerate, hanno dato luogo al superamento del

periodo di comporto, lamentando lesioni in quanto esiti di eventi traumatici, tra di loro indipendenti, di natura extra-lavorativa e non in conseguenza di una vera e propria patologia.

2. non è stata riscontrata una compromissione duratura dello stato di salute del lavoratore, condizione necessaria per poter configurare una situazione di handicap secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.
3. il Giudice ha evidenziato che il lavoratore era rientrato in servizio dopo una lunga assenza dovuta al primo evento traumatico, che dunque non aveva comportato alcuna duratura compromissione e che il periodo di comporto si era esaurito in seguito a un'ulteriore assenza, successiva a una nuova interruzione del servizio, riconducibile a un evento traumatico diverso e non ad una patologia. Il Tribunale ha quindi ritenuto, da un lato, che il calcolo del comporto aziendale fosse corretto e, dall'altro, ha escluso che, in assenza di una dedotta e provata compromissione, l'applicazione di quanto previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica potesse avere determinato una discriminazione indiretta nei confronti del ricorrente.

Commento e spunti di riflessione

La decisione del Tribunale di Brescia si allinea alla giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia in materia di handicap, come interpretato dalla Direttiva 2000/78/CE. Quest'ultima, come anche ribadito dalla Corte di Cassazione, ha una nozione di handicap che non coincide con quella definita dalla Legge 104/92. La direttiva europea, infatti, si focalizza sulla "limitazione di lunga durata" che, in interazione con barriere di vario tipo, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona alla vita professionale.

Il giudice ha escluso l'applicazione della tutela contro la discriminazione, poiché le lesioni del lavoratore, di natura transitoria e conseguenti a eventi traumatici, non sono state considerate una "patologia" o una "limitazione di lunga durata". La sentenza offre un'importante conferma del fatto che la sola natura dell'evento traumatico, di per sé, non è sufficiente a integrare la nozione di handicap, soprattutto se non si traduce in una menomazione duratura e stabilizzata che possa limitare le capacità lavorative.

La decisione del Tribunale di Brescia mette in luce la necessità di un'analisi rigorosa e concreta delle condizioni di salute del lavoratore. Essa ci ricorda che la tutela contro i licenziamenti discriminatori in caso di presunto "handicap" non è automatica, ma richiede la prova di una compromissione della salute duratura e rilevante, come previsto dalle norme europee e nazionali. In questo caso, in assenza di tale prova, il licenziamento per superamento del periodo di comporto è stato giudicato legittimo e non discriminatorio.

Giulietta Bergamaschi, avvocatessa in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Brescia, 27 agosto 2025, n. 669](#)