

# Note critiche alla decisione del Tribunale di Ravenna alla luce della sentenza Pauni della CGUE

di G. Della Rocca - 11 dicembre 2025

## 1. Il caso del Tribunale di Ravenna

Come è noto, con ordinanza del 4 gennaio 2024, il Tribunale di Ravenna ha sottoposto alla Corte di giustizia dell'Unione europea una questione pregiudiziale concernente la compatibilità con la Direttiva 2000/78 della disciplina del periodo di comporto prevista dal CCNL Terziario–Confcommercio, nella parte in cui non distingue tra lavoratori disabili e non disabili. Il contratto collettivo di settore, infatti, contempla un periodo di comporto particolarmente ampio — 180 giorni nell'anno solare, cui possono aggiungersi ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, a richiesta del lavoratore — configurazione che, a giudizio del giudice rimettente, sembrerebbe concepita per coprire anche le assenze riconducibili a condizioni di disabilità.

La vicenda sottesa al rinvio è ormai nota: una lavoratrice, assente per malattia a seguito di emorragia subaracnoidea derivante dalla rottura di un aneurisma, era stata licenziata per superamento del periodo massimo di conservazione del posto previsto dall'art. 173 del CCNL. Nel ricorrere al Tribunale, aveva dedotto il carattere discriminatorio del licenziamento, sostenendo che la previsione di un comporto unico e indifferenziato produce un impatto sfavorevole sui lavoratori con disabilità, più esposti a lunghe e ricorrenti assenze per motivi di salute, chiedendone conseguentemente la declaratoria di nullità e la reintegrazione.

L'11 settembre 2025 è intervenuta la sentenza *Pauni* della Corte di giustizia (causa C-5/24), che ha fissato alcuni principi generali in tema di rapporto tra disabilità, periodo di comporto e accomodamenti ragionevoli — con specifico riguardo alla neutralità apparente del comporto unico e alla non riconducibilità dell'aspettativa aggiuntiva alla nozione di accomodamento, ai sensi dell'art. 5 della direttiva (per un primo commento, si veda M. Salvagni, *Il comporto unico e l'aspettativa non retribuita al banco di prova delle tutele antidiscriminatorie: prime riflessioni su CGUE 11 settembre 2025 – C-5/24 in tema di licenziamento del disabile*, in *Lav. Prev. Oggi, News*, 15 settembre 2025; per un approfondimento sia consentito rinviare a G. Della Rocca, *I distinguo della Corte di giustizia su comporto e accomodamenti ragionevoli*, in *www.rivistalabor.it*, 27 ottobre 2025).

La Corte di giustizia ha, infatti, chiarito che una normativa nazionale che preveda un periodo di comporto unico e indifferenziato per i lavoratori malati – come nel caso del CCNL Confcommercio (180 giorni + 120 di aspettativa) – **non è di per sé incompatibile** con la Direttiva 2000/78/CE, purché siano rispettate due condizioni:

1. che non ecceda quanto necessario per realizzare la finalità di politica sociale di garantire la capacità lavorativa del dipendente;
2. che non ostacoli l'effettiva attuazione degli **accomodamenti ragionevoli** previsti dall'art. 5 della direttiva.

Di conseguenza, pur confermando la legittimità astratta del comportamento unico e indifferenziato, la CGUE vincola il giudice nazionale a un **controllo di proporzionalità e ragionevolezza caso per caso**, volto a verificare se il datore abbia effettivamente valutato soluzioni ragionevoli prima del recesso.

Alla luce dell'arresto europeo, il 4 novembre 2025 è dunque intervenuta la decisione del Tribunale di Ravenna, che ha riesaminato la fattispecie interna alla luce delle indicazioni provenienti dalla Corte di giustizia.

## **2. La decisione del Tribunale di Ravenna**

Il giudice, in via preliminare, individua il fulcro problematico della controversia: stabilire se, alla luce delle circostanze del caso di specie, la lavoratrice qualificabile come persona con disabilità nell'accezione euro-unitaria possa rivendicare "un vero e proprio diritto oggettivo" all'estensione del periodo di comportamento.

Muovendo da tale interrogativo, la motivazione si sviluppa attraverso un percorso argomentativo articolato, nel quale emergono alcuni profili critici che meritano di essere evidenziati.

Innanzitutto, il Tribunale ricostruisce i fatti di causa. Dall'esame della documentazione medica prodotta dalla lavoratrice – nella quale solo il primo certificato riportava espressamente la diagnosi di "emorragia subaracnoidea da rottura di aneurisma dell'arteria comunicante posteriore destra" – nonché dagli elementi acquisiti successivamente al licenziamento (del 19 dicembre 2022), inclusa la relazione medico legale, il giudice ritiene che, ancora nell'agosto 2023, dunque diversi mesi dopo il recesso, il rientro in servizio fosse da considerarsi "*improbabile*".

Il Tribunale passa quindi ad esaminare la nozione di disabilità, rilevando che la lavoratrice risulta "malata di lunga durata". La limitazione, secondo il giudice, consisterebbe nell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, espressa nell' "*assenza protratta dal lavoro*", elemento ritenuto sufficiente a farla rientrare nella nozione di disabilità euro-unitaria. Dopo aver richiamato le norme di diritto interno rilevanti, in particolare l'art. 2110 c.c. e l'art. 173 e 174 CCNL Confcommercio, ed aver ribadito natura e funzione del periodo di comportamento, il giudice ripercorre i punti essenziali del rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, inserendoli nel proprio ragionamento interpretativo.

Il passaggio centrale dell'argomentazione del Tribunale è quello in cui il giudice osserva che l'ampiezza del periodo di comportamento previsto dal CCNL Confcommercio (180 giorni), potenzialmente incrementabile mediante l'aspettativa non retribuita di ulteriori 120 giorni, «*risulta strutturalmente determinata proprio a garanzia di portatori di malattie di lunga durata*». Secondo il giudice, infatti, l'ipotesi di un lavoratore "*non disabile-malato-di lunga durata*" costituirebbe una «*totale probabilistica marginalità*», con la conseguenza che, nel caso concreto, difetterebbe il presupposto stesso della discriminazione indiretta: la previsione collettiva, pur formalmente neutra, sarebbe nella sostanza calibrata proprio sulle esigenze dei lavoratori affetti da patologie durature.

Inoltre – aggiunge il Tribunale – anche qualora, per mera ipotesi, si ritenesse integrata una differenza di trattamento sfavorevole in ragione dell'applicazione indistinta del medesimo

periodo di comporto ai lavoratori disabili e non disabili, tale disparità non assumerebbe comunque carattere discriminatorio, essendo operante una «legittima esenzione».

Tale esenzione discende dal considerando 17 della direttiva 2000/78, che «*non prescrive l'assunzione, la promozione e il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili*». In tale prospettiva, il giudice sottolinea come «assicurarsi della capacità e della disponibilità dei lavoratori ad esercitare la loro attività professionale» integri una finalità legittima di politica sociale. Una normativa nazionale che preveda un periodo di comporto di 180 giorni, cui può aggiungersi un'aspettativa di 120 giorni, «sembra» dunque – secondo il Tribunale – misura idonea e proporzionata a perseguire tale obiettivo.

Il giudice, inoltre, richiama l'attenzione sulle **maggiori difficoltà che le persone con disabilità incontrano nel reinserimento nel mercato del lavoro** rispetto ai lavoratori non disabili. Tenuto conto di tale dato, egli precisa che, nell'ambito del controllo richiesto dalla Corte di giustizia, occorre verificare se l'ordinamento nazionale predisponga strumenti idonei a prevenire o compensare gli svantaggi derivanti dalla disabilità. A tale riguardo, osserva che il sistema italiano offre un complesso articolato di tutele: in primo luogo, la **legge n. 68 del 1999**, che presidia appositamente l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; inoltre, una serie di garanzie ulteriori riconosciute dalla **legge n. 104 del 1992**, dal **d.lgs. n. 62 del 2024** e, più di recente, dalla **legge n. 106 del 2025**. Alla luce di tali strumenti, il giudice ritiene che la finalità perseguita dal legislatore italiano sia legittima e che i mezzi utilizzati risultino proporzionati rispetto allo scopo.

Quanto al tema degli **accomodamenti ragionevoli**, il Tribunale afferma che, «se ordinariamente è vero che è necessaria un'attività di allegazione e prova del datore di lavoro circa il contenuto degli accomodamenti adottati o anche solo tentati», nel caso di specie tale verifica risulterebbe sostanzialmente «*superflua*». Secondo il giudice, infatti, l'unica possibile misura adattativa esigibile sarebbe consistita nel **prolungamento del rapporto oltre il termine del comporto**, poiché l'unica limitazione riscontrabile — nel caso concreto — sarebbe rappresentata dalla «*mancata prestazione*» della lavoratrice derivante da una «malattia di lunga durata» in quanto protrattasi «*in modo rilevante*». Non vi sarebbero, pertanto, margini per l'adozione di accomodamenti diversi o ulteriori, data la persistente impossibilità della lavoratrice di rendere anche solo parzialmente la prestazione.

Nel valutare la ragionevolezza dell'accomodamento individuato dal giudice – vale a dire la prosecuzione del rapporto oltre il periodo di comporto – l'ordinanza svolge una considerazione dirimente. Tale misura, infatti, comporterebbe l'obbligo per il datore di lavoro di continuare a corrispondere la retribuzione anche dopo la scadenza del comporto, configurando un onere che il giudice qualifica come «irragionevole» e «economicamente sproporzionato», poiché si tradurrebbe nell'imposizione al datore di «una prestazione patrimoniale di tipo puramente assistenziale», finendo così per sostituirsi all'assistenza pubblica prevista dall'art. 38 Cost.

Il Tribunale sottolinea inoltre che «di regola gli accomodamenti ragionevoli sono diretti a consentire al disabile di erogare la propria prestazione lavorativa», mentre nel caso concreto il

costo economico preteso sarebbe “scollegato dall’esecuzione della prestazione stessa”, venendo meno, dunque, alla finalità stessa dell’istituto.

Da ultimo, pur riconoscendo che la CGUE, nella sentenza *Pauni*, ha escluso che l’aspettativa non retribuita possa qualificarsi come accomodamento ragionevole, il giudice osserva che, nel caso concreto, la lavoratrice – giunta alla scadenza del periodo di comporto – **non ha presentato alcuna richiesta di aspettativa**, nonostante l’istituto fosse espressamente previsto dal CCNL applicabile. Tale inerzia, secondo il Tribunale, avrebbe ingenerato nel datore di lavoro un “legittimo affidamento” circa il venir meno dell’interesse della dipendente alla prosecuzione del rapporto, con la conseguenza di esonerarlo dall’obbligo di attivare ulteriori strumenti volti a garantirle la conservazione del posto.

**In conclusione**, il giudice afferma che la disciplina del comporto dettata dall’art. 2110 c.c. e dagli artt. 173 e 174 del CCNL Confcommercio **non risulta incompatibile con il diritto dell’Unione europea**, poiché il trattamento uniforme riservato a tutti i lavoratori assenti per malattia è “oggettivamente giustificato da una finalità legittima”. Parimenti, non sussisterebbe alcuna violazione dell’obbligo di accomodamenti ragionevoli: la cessazione del rapporto sarebbe infatti dipesa dalla scelta della lavoratrice di **non attivare il proprio diritto all’aspettativa non retribuita**, e non da una condotta datoriale discriminatoria.

Di conseguenza – conclude il Tribunale – a fronte di questa “libera e volontaria scelta”, **nessun accomodamento può essere ragionevolmente imposto al datore di lavoro**, né può ritenersi che la lavoratrice abbia subito, in concreto, un trattamento deteriore rispetto ad altri.

### 3. Criticità nell’impianto argomentativo del Tribunale di Ravenna

La decisione del Tribunale di Ravenna presenta alcuni significativi profili problematici, soprattutto se letta alla luce dei principi espressi dalla Corte di giustizia nella sentenza *Pauni*, in particolare per l’impostazione riduttiva adottata nel qualificare la disabilità, nel valutare la “limitazione” e nel declinare l’obbligo di accomodamenti ragionevoli anche alla luce della più recente evoluzione giurisprudenziale e normativa.

Il primo nodo riguarda la qualificazione della ricorrente come persona con disabilità ai sensi della direttiva 2000/78/CE. Come ripetutamente affermato dalla CGUE “*se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una tale malattia rientra nella nozione di handicap ai sensi della direttiva 2000/78*”.

Tale impostazione ha spostato l’attenzione dall’aspetto clinico a quello *funzionale e relazionale*, segnando il passaggio da un modello biomedico a un modello **bio-psico-sociale**. La nozione di disabilità europea, dunque, richiede **due elementi cumulativi** – un presupposto *biologico* (una *duratura* menomazione fisica, mentale o psichica) e un presupposto *sociale* (la presenza di **barriere** che, interagendo con tale menomazione, ostacolano la piena partecipazione alla vita professionale).

Il giudice ravennate assume come “limitazione” la mera *assenza protratta dal lavoro*, ritenendola sufficiente a integrare il secondo presupposto della disabilità. Tuttavia, la limitazione non può essere identificata nella semplice assenza protratta, che è piuttosto l’effetto della patologia, bensì nel modo in cui le caratteristiche dell’organizzazione del lavoro si pongono come barriera all’effettiva partecipazione. Nel caso di specie, il giudice non ha indagato il secondo presupposto: **non ha verificato se fossero presenti barriere organizzative e se l’adozione di accomodamenti ragionevoli avrebbe potuto consentire un rientro al lavoro**, anche parziale o modulato.

Il punto dirimente è comprendere se un lavoratore versa in una condizione patologica che determini un’impossibilità assoluta allo svolgimento della prestazione, nel qual caso opera la disciplina dell’art. 2110 c.c., oppure se la malattia di lunga durata comporti una limitazione significativa della capacità lavorativa ma compatibile con lo svolgimento dell’attività lavorativa mediante la rimozione di barriere organizzative, configurando così un’ipotesi riconducibile alla nozione di disabilità ai sensi della direttiva 2000/78 (sia consentito il rinvio a G. Della Rocca, *La malattia del lavoratore subordinato tra vecchie e nuove tutele*, Giappichelli, 2024, p. 14 e ss.).

Solo in questa seconda ipotesi, ossia quando la mancata predisposizione di misure ragionevoli è la causa effettiva della protrazione dell’assenza, l’assenza protratta assume la natura di “limitazione” nel senso accolto dalla Corte di giustizia, poiché essa non deriva dalla malattia in sé, ma dall’inadempimento datoriale all’obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli che avrebbero potuto mantenere il lavoratore nel circuito professionale.

Si tratta di un’omissione rilevante, poiché se una limitazione è valutata senza verificare le possibili barriere, il rischio è quello – che qui si realizza – di **confondere una patologia cronica con l’impossibilità assoluta e totale**, e di anticipare l’esito della valutazione di idoneità senza svolgere gli accertamenti necessari. Ciò equivale, di fatto, a reintrodurre una concezione medica della disabilità fondata esclusivamente sulla diagnosi e non sulla verifica concreta delle interazioni tra menomazione e barriere organizzative.

In definitiva, ciò che deve essere accertato è la presenza — o l’assenza — di una capacità lavorativa residua. È infatti questo il parametro decisivo che consente di distinguere tra una situazione di impossibilità assoluta, governata dall’art. 2110 c.c., e una condizione riconducibile alla disabilità euro-unitaria, nella quale la prosecuzione del rapporto è esigibile mediante accomodamenti ragionevoli che permettano di bilanciare le esigenze di cura con la continuità della prestazione.

Un secondo profilo critico concerne l’interpretazione del CCNL Confcommercio. Secondo il Tribunale il lungo periodo di comporto previsto dal contratto collettivo (180 giorni), eventualmente allungabile con 120 giorni di aspettativa, sarebbe strutturalmente concepito proprio a garanzia dei lavoratori disabili con malattie di lunga durata, così da escludere, nel caso concreto, ogni possibile discriminazione. Tale assunzione appare però contraddetta dallo stesso impianto del contratto collettivo, il quale all’art. 174 **esclude espressamente la possibilità di usufruire dell’aspettativa non retribuita per le malattie croniche e/o psichiche**, proprio le patologie che per natura richiedono tempi più lunghi di cura e stabilizzazione, mentre all’art. 175 prevede che il periodo di aspettativa generica di 120 giorni possa essere prorogato per le

malattie oncologiche (O. BONARDI, *Accomodamenti ragionevoli e discriminazioni*, in *Quaderni IEN*, 1/2024, p.25).

Tuttavia, alla luce della sentenza *Pauni*, la questione non si concentra tanto sulla compatibilità del comparto unico e indifferenziato con il diritto dell'Unione — compatibilità che la Corte non esclude in astratto — quanto piuttosto sulla condizione necessaria perché tale modello negoziale possa reggere al vaglio antidiscriminatorio: ossia che esso non diventi un meccanismo sostitutivo degli obblighi di accomodamento ragionevole. In altri termini, il mantenimento di un unico termine di comparto non viola automaticamente la direttiva 2000/78/CE, ma risulta conforme al diritto eurounitario solo se non ostacola, né nella fase gestionale né nella fase estintiva del rapporto, l'effettiva valutazione e attuazione di misure personalizzate idonee a consentire al lavoratore con disabilità la prosecuzione dell'attività lavorativa. È dunque l'adempimento (o l'omissione) degli accomodamenti ragionevoli — non la mera durata del comparto — a rappresentare il parametro decisivo per verificare la legittimità del recesso.

Il nucleo più problematico dell'ordinanza riguarda infatti la gestione degli accomodamenti ragionevoli. Il giudice individua quale “unico accomodamento possibile” il *prolungamento del rapporto oltre il comparto*, giungendo poi a qualificarlo come misura irragionevole, in quanto comportante per il datore di lavoro un costo economico “puramente assistenziale”.

Un simile approccio appare criticabile sotto più profili. Anzitutto, il giudice fonda tale conclusione su una valutazione di “*improbabilità*” del rientro al lavoro formulata in assenza di un accertamento tecnico mirato a valutare l'effettiva capacità lavorativa residua della lavoratrice e l'idoneità di eventuali modifiche organizzative – come la flessibilità degli orari, la modifica delle mansioni, una rimodulazione dei carichi o altre soluzioni personalizzate – a consentirne la permanenza nel contesto professionale. La valutazione giudiziale sembra dunque fondarsi più su una prognosi astratta che su una verifica concreta delle condizioni funzionali e delle barriere esistenti.

Inoltre, l'affidamento a tale giudizio prognostico come criterio dirimente non risulta coerente con la lettura della nozione di limitazione duratura fornita dalla Corte di giustizia nella sentenza *Pauni*. Come precisato al punto 30 della decisione, il carattere duraturo della limitazione deve essere valutato «tenuto conto dello stato di incapacità in quanto tale, che si ricava dal fatto che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presentava una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo, o il fatto che tale menomazione poteva protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona».

Ne consegue che l'assenza di una prospettiva certa o immediata di rientro non esonera, dunque, il datore di lavoro dall'onere di valutare misure ragionevoli prima di ricorrere al licenziamento.

Da questo punto di vista, appare significativo che parte della valutazione operata nella sentenza appare desunta, almeno in parte, da elementi sopravvenuti **rispetto al momento del recesso** – in particolare la relazione medico-legale dell'agosto 2023, redatta otto mesi dopo il licenziamento. Tale elemento induce ad osservare che, in base ai principi affermati dalla Corte di giustizia, tale documentazione non poteva essere considerata utile per valutare l'adempimento dell'obbligo datoriale, poiché non era disponibile al momento in cui il datore avrebbe

dovuto interrogarsi sulla percorribilità di accomodamenti ragionevoli. In altri termini, il giudizio sulla legittimità del licenziamento andava ancorato al momento del recesso e non a sviluppi successivi della condizione clinica poiché è in quel preciso frangente che si colloca la valutazione sulla ragionevolezza o meno delle misure adottabili.

In questa prospettiva, ciò che manca nell'impianto motivazionale è una verifica effettiva – non meramente congetturale – della possibilità di adottare misure alternative idonee a garantire il mantenimento del rapporto. È proprio questa valutazione tecnica, individualizzata e preventiva che la sentenza *Pauni* qualifica come imprescindibile. Si tratta, perciò di un'impostazione incompatibile con la logica dell'art. 5 della direttiva: l'accomodamento non è un istituto neutro e generale, ma una **misura** modellata sulla specifica menomazione e sulle concrete condizioni organizzative, finalizzata a consentire la partecipazione attuale al lavoro, non la mera sospensione del rapporto.

L'identificazione teorica tra prolungamento del comparto e accomodamento ragionevole è quindi concettualmente erronea. I due istituti rispondono infatti a logiche, finalità e presupposti differenti. Il periodo di comparto si colloca nella dimensione della tutela **“passiva”** della malattia: esso ha la funzione di garantire al lavoratore un periodo di protezione durante l'assenza per cure, conservando il rapporto di lavoro entro un limite temporalmente definito. Gli accomodamenti ragionevoli, al contrario, operano su un piano del tutto distinto: essi rispondono a una logica **“attiva”** e funzionale, finalizzata a rendere possibile — nonostante una menomazione duratura — la **partecipazione effettiva** del lavoratore alla vita lavorativa.

Si tratta, in ultima analisi, di un dovere organizzativo che mira a trasformare la condizione patologica cronica in una situazione lavorativamente sostenibile, attraverso adeguamenti ragionevoli e proporzionati che consentano un bilanciamento tra la tutela della salute e la tutela del posto di lavoro (M.D. Ferrara, *Disabilità e comparto, dalla conservazione alla protezione del posto di lavoro: spunti per un ragionevole bilanciamento*, in RGL, n. 4/2024, p. 401; si consenta il rinvio a G. Della Rocca, *Accomodamenti ragionevoli tra inclusione lavorativa e tutela della salute*, in *Mass. Giur. lav.*, 2024, n. 4, pp. 693-715).

Confondere i due piani significa neutralizzare la dimensione inclusiva voluta dal legislatore europeo. I due strumenti operano dunque su piani distinti ma complementari: il comparto tutela l'assenza inevitabile per la cura; gli accomodamenti ragionevoli tutelano la “presenza possibile”, rimuovendo le barriere che impediscono la partecipazione lavorativa, in funzione delle esigenze concrete.

Un'ulteriore criticità emerge nella valutazione dell'atteggiamento della lavoratrice. Il giudice ritiene che la mancata richiesta di aspettativa abbia determinato un “legittimo affidamento” del datore sull'assenza di interesse alla prosecuzione del rapporto. Ma tale rilievo non considera che l'art. 174 del CCNL Confcommercio, come suddetto, esclude espressamente la possibilità di richiedere l'aspettativa di 120 giorni nei casi di malattie croniche. Ne consegue che la lavoratrice, diversamente da quanto affermato dal giudice, **non avrebbe comunque potuto accedere a tale istituto**, e dunque non può essere imputata alla ricorrente alcuna inerzia, poiché lo strumento evocato non era giuridicamente azionabile in suo favore.

In altri termini, pretendere che la lavoratrice attivi un istituto che la disciplina collettiva le preclude (e che non rientra tra gli accomodamenti ragionevoli, come chiarito dalla sentenza *Pauni*) significa imputarle un onere inesigibile, ribaltando irragionevolmente l'obbligo di accomodamenti che, in applicazione dell'art. 5 della direttiva, grava sul datore. Pertanto, la sua "inerzia" non può determinare un legittimo affidamento del datore che lo esoneri dall'onere di valutare soluzioni alternative. La ricostruzione del Tribunale risulta quindi viziata da una presupposizione normativa non conforme al reale assetto contrattuale.

Aspetto rilevante e decisivo resta la presenza di una "legittima esenzione" collegata al fatto che la previsione di un periodo di comportamento unico e indifferenziato, ma di durata tale da tenere conto della maggiore esposizione dei lavoratori con disabilità a prolungate assenze, sia "oggettivamente giustificato da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Anche in tal caso, la lettura che il Tribunale offre del considerando 17 della direttiva 2000/78 risulta parziale. È vero che il considerando 17 precisa che la direttiva "non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro", ma aggiunge contestualmente che resta "fermo l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili". Quest'ultima clausola costituisce un limite strutturale fondamentale: **non si può dichiarare il lavoratore "non capace" senza aver prima verificato quali accomodamenti siano stati valutati e quali ulteriori misure avrebbero potuto consentirgli di continuare a lavorare.**

È evidente che laddove ci si trovi di fronte ad una incapacità assoluta o ad una totale inesigibilità della prestazione, il quadro giuridico muta. La stessa CGUE al punto 55 della sentenza *Pauni* ribadisce che la direttiva 2000/78 "non prescrive che una persona non più capace di svolgere le funzioni essenziali del lavoro in questione mantenga il proprio posto di lavoro", pur confermando ancora una volta l'obbligo del datore di verificare previamente l'esistenza di soluzioni ragionevoli idonee a mantenere la partecipazione professionale.

In questo scenario, il periodo di comportamento appare giustificato da una finalità legittima di politica sociale — come riconosciuto dalla Corte di giustizia — nella misura in cui consente al datore di lavoro di verificare, entro un orizzonte temporale definito, la capacità e la disponibilità del lavoratore a riprendere l'attività professionale dopo un periodo di assenza. Tuttavia, qualora l'assenza prolungata non sia espressione di una impossibilità assoluta alla prestazione, ma sia dovuta — in tutto o in parte — alla mancata predisposizione di accomodamenti ragionevoli, l'utilizzo del comportamento si trasforma in una forma di discriminazione, poiché sostituisce la necessaria valutazione personalizzata con una soglia astratta e uniforme.

La durata dell'assenza non può, dunque, trasformarsi in una scorciatoia organizzativa per evitare l'onere — imposto dal diritto antidiscriminatorio — di adattare il contesto lavorativo quando ciò permetterebbe una partecipazione effettiva e sostenibile del lavoratore con meno durata. Al contrario, il licenziamento può dirsi legittimo solo laddove il datore di lavoro dimostri che non esistono accomodamenti ragionevoli idonei a consentire una prestazione, neppure parziale, oppure che essi comporterebbero un onere sproporzionato o eccessivo.

Dunque, il licenziamento rimane possibile, ma solo in una prospettiva sussidiaria e residuale: dopo aver escluso, mediante una valutazione effettiva, documentata e dialogica con il lavoratore, la praticabilità di soluzioni organizzative ragionevoli.

#### 4. Brevi considerazioni conclusive

**In conclusione**, la decisione del Tribunale di Ravenna sembra rimanere ancorata a un modello tradizionale di malattia come mera impossibilità lavorativa, senza cogliere appieno il paradigma bio-psico-sociale della disabilità europea che avrebbe richiesto, invece, un accertamento strutturato delle barriere organizzative, una verifica concreta degli accomodamenti possibili e un'analisi non meramente prognostica della capacità lavorativa residua. In loro assenza, la decisione rischia di riproporre un modello di tutela fondato sull'alternativa presenza/assenza, poco compatibile con l'evoluzione del diritto antidiscriminatorio europeo.

Ne risulta una decisione che, pur invocando la sentenza *Pauni*, non ne coglie il nucleo: la centralità degli accomodamenti ragionevoli, e quindi della partecipazione lavorativa, quale parametro fondativo della nozione europea di disabilità, che esige di verificare — prima del licenziamento — se il lavoratore con menomazione duratura possa restare nel circuito lavorativo mediante adattamenti ragionevoli e personalizzati.

La qualificazione dell'assenza protratta come “limitazione”, l'assenza di una verifica effettiva sulle barriere organizzative e sulle possibili misure adattive individualizzate, l'erronea presupposizione circa la disponibilità dell'aspettativa nonché la riduzione degli accomodamenti alla sola estensione del comportamento, rappresentano profili che indeboliscono il percorso argomentativo della decisione.

Tali elementi, infatti, non appaiono coerenti né con la struttura bifasica della nozione euro-unitaria di disabilità, né con l'obbligo di procedere ad una valutazione concreta e personalizzata delle misure ragionevolmente attuabili prima di procedere al recesso, finendo per comprimere la logica inclusiva propria dell'ordinamento europeo che non tutela l'inattività ma la partecipazione lavorativa effettiva.

La giurisprudenza nazionale (Cass. 24 aprile 2025, n. 10890; Cass. 7 gennaio 2025, n. 170 in *www.rivistalabor.it*, 15 febbraio 2025, con nota di G. Della Rocca, *Ancora sul periodo di comportamento dei lavoratori con disabilità: questioni aperte in attesa di una contrattazione collettiva specifica*; 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 in *Dir. Rel. Ind.*, 2024, p. 1171, con nota di V. Luciani, *Il comportamento nel licenziamento del disabile "europeo" tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*), in particolare, ha poi chiarito che tale verifica non può rimanere un esercizio astratto: grava infatti sul datore di lavoro — prima di applicare automaticamente l'ordinario periodo di comportamento — un **onere di attivazione**, che si sostanzia nell'obbligo di avviare un dialogo effettivo con il lavoratore, richiedendo chiarimenti e acquisendo le informazioni necessarie per comprendere se — e in quale misura — le assenze siano riconducibili a una condizione di disabilità e quali misure organizzative ragionevoli possano consentire la prosecuzione, anche parziale, dell'attività lavorativa. Simmetricamente, il lavoratore è tenuto a collaborare, evitando

condotte ostruzionistiche che renderebbero impossibile quella interlocuzione che è funzionale ad una corretta ed equilibrata gestione del rapporto (sul tema, M. Salvagni, *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comportamento nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore di rischio e “l’onere di fronte” a carico delle parti per applicare l’accomodamento ragionevole*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 2 novembre 2024; F. Cucchisi, *Accomodamenti ragionevoli e onere di interlocuzione: verso un modello partecipato di inclusione del lavoratore disabile*, in *Lav. giur.*, 2025, 8-9, p. 810; sia consentito anche il rinvio a G. Della Rocca, *La questione della conoscenza o conoscibilità dello status di disabilità*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2025, n. 2, p. 9).

Sarebbe stato, dunque, sufficiente, per rispettare la logica della Direttiva 2000/78 e i principi affermati dalla sentenza *Pauni*, che il datore di lavoro, prima di applicare automaticamente il comportamento, avesse preliminarmente verificato la correlazione tra assenze e disabilità e accertato se, tramite adeguati adattamenti organizzativi – orari flessibili, modulazione delle mansioni, lavoro agile, diversa distribuzione dei carichi – la lavoratrice avesse potuto continuare a svolgere, anche solo in parte, le funzioni essenziali del lavoro.

Solo **dopo** aver escluso, con un accertamento effettivo e approfondito, la praticabilità di un rientro in servizio mediante accomodamenti ragionevoli, il recesso avrebbe potuto dirsi pienamente conforme al diritto antidiscriminatorio.

In tale quadro, infatti, viene meno il presupposto stesso per l’attivazione degli accomodamenti ragionevoli: questi ultimi, per definizione, presuppongono una capacità, almeno parziale, di svolgere la prestazione lavorativa, che possa essere valorizzata mediante misure individualizzate e non sproporzionate. Quando tale capacità residua difetti del tutto, nessuna misura adattiva può dirsi “appropriata” né, tantomeno, esigibile ai sensi dell’art. 5 della direttiva, poiché qualsiasi intervento si tradurrebbe in un onere meramente assistenziale ed economicamente sproporzionato, estraneo alla *ratio* dell’istituto. Solo in questa prospettiva, il licenziamento non discende da una compressione del diritto antidiscriminatorio, bensì dall’accertata impossibilità – materiale e giuridica – di mantenere la partecipazione del lavoratore alla vita professionale attraverso strumenti ragionevoli.

Giada Della Rocca, professoressa aggregata nell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

Visualizza il documento: [Trib. Ravenna, 4 novembre 2025, n. 409](#)