

Comporto, disabilità e obbligo del datore di lavoro di informarsi prima di procedere al licenziamento

di P. Dui - 2 dicembre 2025

1. Premessa

La sentenza n. 338 del 7 luglio 2025 pronunciata dalla Corte d'Appello di Torino, qui annotata, rappresenta una delle applicazioni più significative dei principi affermati dalla Cassazione nella recente ordinanza n. 170/2025, con cui la Suprema Corte ha ridefinito il rapporto tra periodo di comporto, disabilità e obblighi informativi del datore di lavoro alla luce della direttiva 2000/78/CE e del d.lgs. n. 216/2003.

Il nucleo della vicenda è noto: un lavoratore, riconosciuto invalido al 70% per carcinoma prostatico, viene licenziato per superamento del periodo di comporto. La Cassazione annulla la precedente decisione della stessa Corte territoriale e rinvia, richiamando un orientamento ormai consolidato in ordine alla configurabilità di una discriminazione indiretta quando il datore applica al lavoratore disabile lo stesso periodo di comporto previsto per i non disabili, senza prima indagare se e quanto le assenze siano collegate alla sua condizione.

La Corte d'Appello, investita del giudizio di rinvio, fa corretta applicazione del principio, riconoscendo la natura discriminatoria e quindi la nullità del licenziamento, applicando la tutela reintegratoria piena ex art. 18, comma 1, Stat. lav.

Sull'argomento, a prescindere dalla copiosa giurisprudenza citata in motivazione, possono vedersi già, a vario titolo, M. Salvagni, *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comporto nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore rischio e "l'onere bifronte" a carico delle parti per applicare l'accomodamento ragionevole*, in www.rivistalabor.it, 2 novembre 2024; M. Salvagni, *Corte di Cassazione 21 dicembre 2023, n. 35747: malattia collegata all'handicap, discriminazione indiretta e nullità del licenziamento del disabile per superamento del comporto*, *ivi*, Aggiornamenti, 22 febbraio 2023; V. A. Poso, *Un interessante caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di una lavoratrice disabile dichiarato nullo per discriminazione indiretta*, *ivi*, Aggiornamenti, 2 agosto 2021. Più di recente, P.Dui, *Trasferimento del lavoratore disabile e accomodamenti ragionevoli: la Corte d'Appello di Milano estende il perimetro della tutela antidiscriminatoria*, *ivi*, Aggiornamenti, 24 novembre 2025; G. Bergamaschi, *Il licenziamento per superamento del comporto dei lavoratori con disabilità: accomodamenti ragionevoli e discriminazione indiretta, un delicato equilibrio all'esame della Suprema Corte*, *ivi*, Aggiornamenti, 27 agosto 2025; M. Salvagni, *La tutela antidiscriminatoria del dirigente disabile nel licenziamento "mascherato" da riorganizzazione aziendale*, *ivi*, Aggiornamenti, 29 agosto 2025. Sul profilo degli accomodamenti ragionevoli, possono segnalarsi F. Cucchisi, *Accomodamenti ragionevoli e onere di interlocuzione: verso un modello partecipato di inclusione del lavoratore disabile*, in *Lav. giur.*, 2025, 8-9, 810; F. Limena, *La tutela dei lavoratori con disabilità: nuovi orizzonti per gli accomodamenti ragionevoli*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2025, 3, 635. Ancora, specificamente, G. Zampieri, *Disabilità e comporto: rassegna giurisprudenziale*, in *LPO, News*, 7 gennaio 2025; G. Allieri, *Disabilità e superamento del periodo di comporto: la difficile ma necessaria ricerca di soluzioni equilibrate*, in *Riv. it.*

dir. lav., 2025, 2, 79; G. Della Rocca, *Determinazione del periodo di comporto del disabile "di fatto": contrattazione collettiva carente e giurisprudenza allo sbaraglio*, *ivi*, 2024, 1, 127.

2. I fatti e la decisione rescindente della Cassazione

Il lavoratore, licenziato il 2 ottobre 2019 per superamento del periodo di comporto (365 giorni annui, come previsto dal CCNL), aveva impugnato il licenziamento dinanzi al Tribunale di Ivrea, che accoglieva la domanda e disponeva la reintegrazione. La Corte d'Appello di Torino, con la precedente sentenza n. 604/2021, riformava la pronuncia e respingeva il ricorso del lavoratore.

La Cassazione, con ordinanza n. 170/2025, cassa la sentenza d'appello per violazione del diritto antidiscriminatorio, accogliendo il secondo e il quinto motivo di ricorso:

- violazione della direttiva 2000/78/CE per non aver considerato l'applicazione uniforme del comporto come potenziale discriminazione indiretta;
- violazione delle direttive 97/80/CE, 2006/54/CE e del d.lgs. n. 198/2006 per non aver correttamente applicato il principio della presunzione di discriminazione in presenza di trattamento apparentemente neutro ma svantaggioso per i disabili.

L'ordinanza rescindente richiama un corposo filone giurisprudenziale:

- Cass. n. 9095/2023;
- Cass. n. 11731/2024;
- Cass. nn. 14316 e 14402/2024;
- Cass. nn. 15282 e 15723/2024;
- Cass. nn. 24052 e 30095/2024.

Secondo questo orientamento, l'applicazione indistinta del comporto integra discriminazione indiretta perché assume come neutro un criterio che invece penalizza, di fatto, il gruppo dei lavoratori disabili, fisiologicamente più esposti alla morbilità.

Elemento decisivo è l'obbligo, posto a carico del datore, di acquisire informazioni sull'eventuale correlazione tra assenze e disabilità prima di procedere al licenziamento, e di attivare il necessario confronto con il lavoratore per individuare possibili accomodamenti ragionevoli ex art. 3, co. 3-bis, d.lgs. 216/2003.

3. Il giudizio di rinvio: le domande delle parti

In sede di rinvio, il lavoratore ripropone tutte le domande, chiedendo:

- la dichiarazione di nullità del licenziamento quale atto discriminatorio;
- la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento della retribuzione globale di fatto;
- in via subordinata, l'annullamento per illegittimità o inefficacia ex art. 7 L. 604/1966;
- la condanna alle spese per tutti i gradi.

La società resiste, sostenendo:

- che nessuna assenza fosse collegata alla disabilità, come desumibile dalla mancata “crocettatura” nei certificati medici della voce “patologia connessa a invalidità”;
- che la mancata indicazione costituirebbe comportamento ostruzionistico del lavoratore;
- che, comunque, la disabilità era stata comunicata in maniera incompleta.

La società contestava inoltre la possibilità, per il lavoratore, di avvalersi dell’opzione ex art. 18, co. 3, Stat. lav., sostenendone la decadenza.

4. Le argomentazioni della Corte d’Appello

4.1. La mancata indicazione nei certificati medici non esonera dagli obblighi datoriali

La Corte chiarisce che la casella del certificato medico relativa alla “patologia grave”, alle “terapie salvavita” o alle “patologie connesse a invalidità” è, per previsione del D.M. 18 aprile 2012, facoltativa e compilata solo dal medico, non dal lavoratore. Pertanto, l’assenza di tali marcature non può costituire né:

- prova dell’assenza di correlazione tra patologia e disabilità;
- né tantomeno comportamento ostruzionistico del dipendente.

Il parametro determinante è invece la diagnosi contenuta nei certificati, che nel caso di specie collega un numero significativo di assenze al carcinoma prostatico causa dell’invalidità (assenze tra il 2017 e il 2019, puntualmente individuate dalla Corte).

4.2. La conoscenza datoriale della disabilità e l’obbligo di attivarsi

Elemento decisivo è la circostanza – ammessa dalla stessa società – che il datore conosceva la condizione di invalidità dal dicembre 2018.

Secondo la Cassazione, tale conoscenza fa sorgere un obbligo proattivo:

- chiedere al lavoratore informazioni sulla natura delle assenze;
- valutare la correlazione con la patologia invalidante;
- esplorare possibili accomodamenti ragionevoli (diverse mansioni, part-time, congedi, periodi di recupero, elasticità organizzativa).

L’art. 3, co. 3-bis, d.lgs. 216/2003 viene qualificato come norma precettiva e non come clausola meramente programmatica: la mancata attivazione del confronto rende il licenziamento illegittimo.

4.3. La natura oggettiva della discriminazione

Riprendendo fedelmente la Cassazione, la Corte ribadisce che la discriminazione ha natura oggettiva: non rileva la volontà datoriale, ma l’effetto concretamente pregiudizievole prodotto dal criterio applicato.

L’applicazione del medesimo comporto previsto per i non disabili costituisce condotta discriminatoria quando:

- il datore conosce o può conoscere con l’ordinaria diligenza la disabilità;
- non verifica l’eventuale correlazione tra assenze e patologia invalidante;

- non valuta accomodamenti ragionevoli.

La discriminazione discende dalla neutralità solo apparente del criterio aziendale.

4.4. Il computo del comporto e la dimostrazione della correlazione

Una volta eliminati i giorni di assenza correlati alla patologia invalidante, il periodo di comporto non risulta superato:
367 giorni totali – giorni correlati alla disabilità = meno di 365 giorni.

La Corte sottolinea che tale verifica non era particolarmente complessa: bastava analizzare le diagnosi.

Ciò conferma l'inosservanza dell'obbligo informativo.

5. La decisione: licenziamento nullo e reintegra piena

Ricorrendo una discriminazione indiretta, la Corte applica la tutela ex art. 18, co. 1, Stat. lav.:

- reintegrazione nel posto di lavoro;
- pagamento della retribuzione globale dal 3 novembre 2021 (data di "reviviscenza" del licenziamento dopo la riforma d'appello) sino all'effettiva reintegrazione;
- versamento dei contributi previdenziali.

5.1. Sull'opzione ex art. 18, co. 3: diritto ormai consumato

La società eccepiva l'inammissibilità della richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra. La Corte accoglie l'eccezione, richiamando Cass. n. 4874/2015, nonché Cass. nn. 5759/2019 e 22063/2020:

- il diritto di opzione è un diritto potestativo a contenuto negoziale;
- una volta esercitato (con il rientro in servizio nel 2021), è irreversibile;
- non può rivivere dopo una pronuncia favorevole nel giudizio di rinvio.

5.2. Sull'aliunde perceptum

La società solleva eccezione di *aliunde perceptum/percipiendum*, ma senza fornire allegazioni specifiche.

La Corte richiama Cass. nn. 19163/2022, 22294/2023, 1533/2024, ribadendo che:

- si tratta di un onere della parte datoriale;
- richiede allegazione specifica e prova;
- non può essere dichiarata d'ufficio.

L'eccezione è quindi respinta.

6. Considerazioni sistematiche e conclusive

La sentenza della Corte d'Appello di Torino rappresenta un punto di approdo saldo nella progressiva costruzione di una tutela effettiva dei lavoratori disabili nei casi di licenziamento per comporto.

Quattro sono gli elementi di maggiore rilievo sistematico:

(1) La centralità degli obblighi informativi e cooperativi

Il datore di lavoro non può applicare automaticamente il periodo di comporto: è tenuto a verificare la correlazione tra assenze e disabilità, chiedendo informazioni e attivando un confronto concreto.

La mancata attivazione di tale percorso genera un vizio che si traduce in discriminazione indiretta.

(2) L'oggettività della discriminazione

Il dolo o la volontà del datore non hanno rilievo: l'effetto discriminatorio discende dall'applicazione di regole formalmente uguali ma sostanzialmente inique.

(3) La non decisività del certificato medico "non barrato"

La sentenza chiarisce un punto spesso equivocato: la sezione "agevolazioni normative" del certificato medico è irrilevante ai fini del comporto e non può essere utilizzata per sostenere che l'assenza non sia correlata alla disabilità.

(4) La piena tutela reintegratoria

In caso di licenziamento discriminatorio, la reintegra ex art. 18, co. 1, è obbligatoria e non modulabile.

Il lavoratore riacquista il posto, indipendentemente dalla gravità o dalla colpa del datore.

La sentenza App. Torino n. 338/2025 conferma che il licenziamento per comporto, in presenza di disabilità, è un terreno nel quale le regole tradizionali del diritto del lavoro si intrecciano con i principi dell'ordinamento antidiscriminatorio europeo. Il datore non può limitarsi a contare i giorni: deve interrogarsi sulle cause delle assenze, dialogare con il lavoratore, esplorare accomodamenti ragionevoli. La mancata attivazione di questo percorso rende il licenziamento non solo illegittimo, ma nullo, con tutte le conseguenze reintegratorie.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [App. Torino, 7 luglio 2025, n. 338](#)