



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Margherita Leone	Presidente
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel.
dott. Francesco Giuseppe Luigi Caso	Consigliere
dott.ssa Elena Boghetich	Consigliera
dott.ssa Valeria Piccone	Consigliera

OGGETTO:
disabile - licenziamento per
superamento del periodo di
comporto - discriminazione
indietta - accertamento -
criteri

Ud. 21/04/2026 PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. **16224/2025** r.g., proposto

da

s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to in Via L. G. Faravelli n. 22, Roma, rappresentato e difeso dagli avv.ti Barbara Balboni ed Enzo Morrigo.

ricorrente

contro

l, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. Giampaolo Lando.

controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Venezia n. 489/2025 pubblicata in data 10/06/2025, n. r.g. 568/2024.

Udita la relazione svolta all'udienza e nella camera di consiglio del giorno 21/04/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello;

Viste le conclusioni scritte depositate dal P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale, dott. Carmelo Celentano.

Udita la discussione dei difensori delle parti.

FATTI DI CAUSA



1.- era stato dipendente di _____ a spa fino al 20/10/2020, quando era stato licenziato per superamento del periodo di comportamento, ai sensi dell'art. 2 CCNL metalmeccanici industria, fissato in 365 giorni nei tre anni antecedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, in relazione al periodo dal 15/01/2018 al 19/10/2020.

Il _____ impugnava il licenziamento, sostenendone la nullità e/o l'illegittimità sia perché discriminatorio in via indiretta, essendo egli un disabile, poiché affetto da due patologie, una alla spalla destra, l'altra al ginocchio sinistro ("limitazione funzionale delle spalle in esiti acromion plastica spalla dx"; "esiti meniscectomia ginocchio sx"); sia per mancato superamento del periodo di comportamento, poiché dai giorni di assenza per malattia dovevano essere detratte quelle assenze dovute a malattia di origine professionale o comunque determinate o aggravate dall'adibizione a mansioni non compatibili con il suo stato di salute.

2.- Costitutosi il contraddittorio, il Tribunale, all'esito della fase c.d. sommaria introdotta dal rito di cui alla legge n. 92/2012, rigettava l'impugnazione del licenziamento.

A seguito di opposizione del lavoratore, il Tribunale accoglieva la domanda, dichiarava nullo il licenziamento perché integrante una discriminazione indiretta, ordinava la reintegrazione del _____ nel posto di lavoro e condannava la società al risarcimento del danno mediante l'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (di euro 2.807,00) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali ed assistenziali.

Quel Giudice riteneva che entrambe le patologie da cui era affetto il _____ fossero tali da integrare la nozione di disabilità, considerati la loro evoluzione, il percorso clinico, la durata e la frequenza degli episodi morbosi riferibili a quelle patologie, da cui risultava il loro carattere tendenzialmente cronico o quanto meno di lunga durata. Quindi riteneva che quelle patologie limitassero la piena partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri dipendenti.

Quanto poi alla possibile consapevolezza del datore di lavoro, quel Giudice riteneva che la frequenza, la vicinanza e la durata dei periodi di malattia riconducibili alle due patologie da cui era affetto il _____ avrebbero imposto



- e) il problema tuttavia non è questo, perché nel caso in esame il lavoratore, durante le assenze per malattia, si trova in condizione di inabilità assoluta, sicché non ha senso introdurre la questione della necessaria allegazione dell'interazione con barriere pregiudicanti, poiché è la stessa condizione patologia ad integrare impossibilità della prestazione lavorativa, che in tal modo viene del tutto preclusa;
- f) ciò che dunque costituisce "barriera" è la rilevanza data allo scorrere del tempo – qualificato come comportamento come per qualunque altro dipendente – che impedisce al lavoratore disabile di reinserirsi nell'ambito lavorativo;
- g) tuttavia nel caso in esame vanno distinte le due patologie;
- h) per quella alla spalla, il lavoratore, pur portatore di un'invalidità, era rientrato a lavoro e a seguito di prescrizione del medico competente, si era nuovamente inserito nel contesto lavorativo; quindi in assenza di prova circa la compromissione della partecipazione alla vita lavorativa, deve ritenersi che le prescrizioni del medico competente, che aveva individuato le misure utili per il proficuo inserimento del lavoratore, avevano ottenuto il loro risultato sicché nessun effetto discriminatorio può dirsi derivante dal solo periodo di assenza per tale patologia;
- i) diversamente, per la patologia al ginocchio, la condizione patologia porta in sé i sintomi della cronicizzazione e della permanenza del rischio del lavoratore rispetto a fattori degenerativi a carico del ginocchio;
- j) se è vero che nel marzo 2014 il lavoratore era stato già sottoposto ad intervento di meniscectomia allo stesso ginocchio ed era rientrato al lavoro, la ricaduta nel 2020 dimostra che il rischio è pur sempre sussistente e perdurante;
- k) a ciò si aggiunge il dato valorizzato dal Tribunale circa il carattere "intermittente" del periodo di malattia;
- l) non rileva il certificato della Commissione medica del 10/03/2021, che si limita a riferire "*articolarià ginocchio sn completa*", poiché è un giudizio diagnostico che lascia impregiudicata la tematica della condizione degenerativa e del rischio di recidiva;



- m) peraltro la nozione di "articolari" attiene solo alla condizione di flessione ed estensione dell'arto, senza che ciò implichi completo e permanente recupero della funzionalità del ginocchio;
- n) non a caso il medico competente, in epoca pregressa (giugno 2020), aveva prescritto "*pause sedute al bisogno. No uso scale*";
- o) non vi è pertanto ragione per ritenere che la condizione patologica si fosse risolta;
- p) tutte queste circostanze (il precedente del 2014 e del 2020; la reiterazione delle assenze, la prescrizione del medico competente con specifico riguardo alla condizione posturale in piedi; l'intervento chirurgico al ginocchio e la necessità di cure riabilitative) inducono a ritenere che il datore di lavoro fosse consapevole o comunque poteva esserlo circa l'esistenza di tale patologia;
- q) quindi tale conoscenza o conoscibilità avrebbe dovuto indurre il datore di lavoro a sottoporre ad adeguata sorveglianza sanitaria il lavoratore, dalla cessazione del periodo di malattia al momento del superamento del compito, nonché ad interloquire con il lavoratore in ordine alla consistenza della patologia e all'accessibilità a rimedi per il proficuo lavoro;
- r) quindi vi erano molteplici e adeguati sintomi della ricorrenza della condizione di disabilità;
- s) con il secondo motivo di appello la società eccepisce che il CCNL prevede pure il compito prolungato di 548 giorni di calendario nel triennio antecedente ogni nuovo ultimo episodio morboso e altresì un periodo di aspettativa prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi nel caso di persistenza della patologia, istituti l'accesso ai quali è lasciato all'iniziativa del lavoratore;
- t) effettivamente il Tribunale non si è interrogato al riguardo;
- u) tuttavia anche questo motivo è infondato, poiché la previsione di un compito prolungato non fa che riproporre le medesime condizioni di svantaggio proprie del compito breve, poiché non contiene una espressa diversificazione della disciplina per i disabili;
- v) come insegna Cass. n. 24052/2024, per sottrarsi alla censura di introdurre un trattamento indirettamente discriminatorio in danno dei



lavoratori con disabilità, il CCNL deve disciplinare "in modo esplicito" la posizione di svantaggio del disabile;

- w) inoltre l'accomodamento ragionevole presuppone una condizione di disabilità e quindi la necessità di adottare, su iniziativa del latore di lavoro, la misura proporzionata e adeguata per assicurare il bilanciamento dei contrapposti interessi (da un lato preservare l'occupazione lavorativa; dall'altro la sopportabilità dei costi economici ed organizzativi dell'assenza prolungata del lavoratore);
- x) il lavoratore ha un mero dovere di cooperazione nella segnalazione della condizione di disabilità, ma ciò non lo obbliga ad iniziative atte a scongiurare il rischio del superamento del comparto, sicché porre a carico del lavoratore l'onere di iniziativa circa il titolo dell'assenza non risolve il tema degli obblighi ricadenti sul datore di lavoro;
- y) d'altronde il pregiudizio che deriva al lavoratore disabile è rappresentato dal cumulo nel comparto (sia breve, che prolungato) di malattie che non integrano condizione di disabilità con quelle che tale condizione integrano, sicché si imporrebbe la necessità di un trattamento differenziato, che invece la disciplina del CCNL non considera;
- z) peraltro il prolungamento è previsto solo per determinate circostanze (ad esempio quella della lett. c), relativa al caso in cui alla scadenza del periodo di comparto breve sia in corso una malattia pari a superiore a 91 giorni di calendario), laddove nessun limite è conforme al diritto eurounitario, per il quale sarebbe congrua solo una quota aggiuntiva di comparto proporzionata alla specifica situazione di disabilità;
- aa) con il terzo motivo la società espone di aver ignorato del tutto sia che il fosse affetto dalle patologie poi oggetto di causa, sia che le assenze fossero dovute proprio a quelle patologie, sicché ignorava del tutto che in capo al dipendente sussistesse un determinato fattore di rischio, ossia la disabilità; aggiunge che il certificato medico inviato per giustificare l'assenza per malattia era del tutto silente in ordine alla natura della patologia e che le uniche informazioni in suo possesso erano relative alla idoneità o non idoneità del lavoratore alla mansione; precisa che il lavoratore era risultato totalmente idoneo fino al 2018;



dal 2019 era risultato idoneo con prescrizioni relative solo alla movimentazione manuale dei carichi, compatibili con lo svolgimento della mansione cui era adibito;

- bb) anche questo terzo motivo è infondato, alla luce degli oneri del datore di lavoro individuati dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui assume rilevanza la conoscenza o la conoscibilità del fattore discriminatorio, ai fini dell'accertamento della sussistenza di una esimente per il datore di lavoro relativa agli accomodamenti ragionevoli (Cass. n. 14402/2024; Cass. n. 9897/2025);
- cc) nel caso concreto, quanto alla patologia al ginocchio, la società era stata messa al corrente nel settembre 2020 del fatto che il lavoratore necessitava di riposo e "cure domiciliari" per gli esiti dell'intervento di artroscopia al ginocchio sinistro, lo stesso operato nel 2014, in costanza di una precedente valutazione del medico competente, in cui erano imposte "pausa sedute al bisogno" e "no uso scale", fortemente sintomatica di un problema di deambulazione;
- dd) quindi, a fronte della necessità di "cure domiciliari", sarebbe stato lecito attendersi che, in coerenza con la precedente iniziativa di giugno 2020, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, la datrice di lavoro, prima di procedere al licenziamento, verificasse la consistenza della patologia, posto che un solo intervento non poteva ritenersi automaticamente risolutivo della problematica al ginocchio per un lavoratore fortemente esposto, ancora in cura riabilitativa, con mansioni prettamente manuali (per le quali il consulente tecnico d'ufficio nominato in primo grado ha accertato l'esclusione dell'eziologia professionale);
- ee) peraltro il lavoratore ha ricordato di avere sempre tenuto informato il medico competente e di avergli sempre consegnato tutta la documentazione medico-specialistica, sicché rileva anche un contegno omissivo del medico competente, ai sensi degli artt. 25 e 41 d.lgs. n. 81/2008.

4.- Avverso tale sentenza . . . s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- . . . ha resistito con controricorso.



6.- Il P.G. ha depositato memoria, con cui ha concluso per l'accoglimento del terzo motivo del ricorso, il rigetto dei primi due e l'assorbimento del quarto.

7.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.

8.- Nel corso della discussione il difensore della società ricorrente ha sollevato pure questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, co. 1, L. n. 300/1970 come novellato dalla legge n. 92/2012, per contrasto con gli artt. 3 e 41, co. 1, Cost. nella parte in cui non differenzia la tutela indennitaria/risarcitoria rispetto a situazioni che in concreto possono essere molto dissimili (licenziamento apertamente e volontariamente discriminatorio e licenziamento per superamento del compito con la sola conoscibilità, in capo al datore di lavoro, della disabilità del lavoratore).

Il P.G. ha eccepito sia il difetto di rilevanza della questione nel presente giudizio, posto che semmai sarà il giudice di merito in sede di rinvio a dover valutare le conseguenze, sia la sua manifesta infondatezza, posto che la norma dell'art. 18 L. n. 300/1970 non ha funzione sanzionatoria, ma solo ripristinatoria del patrimonio del lavoratore licenziato, sicché non rilevano le diversità in fatto che possono connotare le condotte datoriali.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.- In ricorso la società ricorrente premette di ben conoscere l'orientamento di questa Corte di legittimità che ormai si è formato, ma assume di non condividerlo, donde la necessità di proporre il ricorso per cassazione per tentare di ottenere un ripensamento o comunque una modifica di tale orientamento (v. ricorso per cassazione, p. 4). Sostiene, infatti, che il licenziamento di un lavoratore disabile per superamento del periodo di compito è divenuto "impossibile", atteso che l'unica fonte prevista dall'art. 2110 c.c., ossia la contrattazione collettiva, per individuare il limite massimo di conservazione del posto di lavoro valevole per tutti i lavoratori, viene considerata illegittima in quanto produttrice di discriminazione indiretta, secondo la nozione dettata dall'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 216/2003, emanato in attuazione della direttiva 2000/78/CE.

2.- Ciò premesso, con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 2110, 1362 c.c., 2 CCNL 05/02/2021 per i dipendenti dell'industria



metalmecanica e della installazione di impianti, 2, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 216/2003, per avere la Corte territoriale omesso di considerare che, superato il periodo di comporto determinato dal contratto collettivo, il datore di lavoro torna libero di recedere dal rapporto e per non aver considerato che il CCNL ha sicuramente tenuto conto della malattia di lunga durata. In particolare lamenta l'errata interpretazione dell'art. 2 CCNL, che prevede, a seconda dell'anzianità di servizio, un periodo di comporto che va da un minimo di 183 giorni ad un massimo di 365 giorni; un periodo di comporto prolungato, ulteriore, che va da un minimo di 274 giorni ad un massimo di 548 giorni; inoltre un periodo di aspettativa in aggiunta ai periodi di comporto. Addebita ai Giudici d'appello l'errata considerazione di tali previsioni come "discriminatorie" sull'errato assunto che non si riferiscano specificamente ai lavoratori disabili.

Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 2110 c.c., 2, co. 2, lett. b), e 6 d.lgs. n. 216/2003, 2, co. 2, lett. i) della direttiva 78/2000/CE per avere la Corte territoriale omesso di accertare e riscontrare "finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari", che rendono la discriminazione indiretta giuridicamente irrilevante e comunque giustificata oggettivamente. In particolare sostiene che proprio la regolamentazione oggettiva del periodo di comporto, contenuta nel contratto collettivo, rappresenta quel contemperamento dei contrapposti interessi, che integra la finalità legittima idonea a giustificare un'eventuale discriminazione indiretta. Invoca al riguardo il par. 46 della sentenza del 18/01/2018 della Corte G.U.E. nella causa C-270 (*Conejero*).

I due motivi – da trattare congiuntamente per la loro connessione – sono in parte inammissibili, in parte infondati.

Va premesso che questa Corte ha già affermato che la contrattazione collettiva, per sottrarsi al rischio di trattamenti discriminatori a danno dei lavoratori con *handicap*, deve prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile, poiché non è sufficiente ad elidere detto rischio una disciplina negoziale che tiene conto solo del profilo oggettivo dell'astratta gravità o particolarità delle patologie senza valorizzare anche l'aspetto soggettivo della disabilità, in relazione al quale vanno adottati gli



accorgimenti ragionevoli prescritti dalla direttiva 2000/78/CE e dall'art. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 (Cass. ord. n. 24052/2024). Altrimenti, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio (Cass. n. 9095/2023).

Ciò precisato, i primi due motivi sono inammissibili, laddove la ricorrente non si confronta con quella parte della sentenza impugnata, in cui la Corte territoriale ha comunque ravvisato il colpevole inadempimento dell'onere datoriale di interloquire con il dipendente ed ha ritenuto infondata la deduzione di asserita "non conoscenza" dello stato di disabilità da cui era affetto il dipendente. Trattasi dell'adempimento di oneri, che, se adempiuti, avrebbero potuto dare luogo al ricorso al comporto prolungato e all'aspettativa, istituti invece che non hanno avuto corso in concreto sulla base del formale assunto (della datrice di lavoro) di essere istituti previsti dal CCNL come a domanda del lavoratore interessato nella specie mancata.

Ne consegue che quand'anche volesse accedersi alla tesi della ricorrente e ritenere che sia il comporto prolungato sia l'aspettativa siano istituti specificamente previsti e disciplinati dallo specifico contratto collettivo (da essa applicato) proprio per i disabili, nondimeno resterebbe il fatto che nessuno di tali istituti è stato praticato in concreto, a causa ed in conseguenza del colpevole inadempimento di specifici oneri (di informazione e di interlocuzione), che la Corte territoriale ha accertato in fatto ed ha ritenuto – in modo conforme a diritto – gravanti sul datore di lavoro. Ne deriva che anche la decisione della Corte territoriale di confermare il carattere discriminatorio del licenziamento, perciò dichiarato nullo, sotto questo profilo è conforme a diritto.

D'altronde, come esattamente precisato in udienza dal P.G., con la sentenza dell'11/09/2025 (*Pauni*, causa C-5/24), pure invocata dal difensore del ricorrente in sede di discussione, la Corte G.U.E., al par. 37, afferma: "*Nel caso di specie ... la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento*



principale si applica allo stesso modo a tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano o meno disabili. Non si può considerare che una siffatta normativa instauri una differenza di trattamento basata direttamente sulla disabilità, ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78". Dunque in tale passaggio motivazionale la Corte europea ha escluso la discriminazione "diretta", ma non pure quella "indiretta" - ravvisata nel caso qui in esame dai Giudici del reclamo - affrontata invece nei successivi parr. 38-42 di quella stessa decisione.

Nel par. 38, infatti, la Corte di Giustizia premette: *"Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di tale direttiva sussiste una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari, o che, nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica detta direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5 della stessa direttiva, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi".* E dunque al par. 40 afferma che spetta al giudice di rinvio *"valutare se la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale e, in particolare, l'articolo 173 del CCNL, che si applica uniformemente a tutti i lavoratori interessati senza tener conto di un'eventuale disabilità, possa comportare uno svantaggio particolare a danno dei lavoratori disabili"*. Infine, ricordando propri precedenti, ha cura di precisare che, ai fini dell'accertamento dello *"svantaggio particolare"*, non occorre che sussista *"un caso grave, manifesto e particolarmente rilevante di disuguaglianza"* (par. 41), ma è sufficiente dimostrare *"... che detta disposizione, detto criterio o detta prassi colpiscono negativamente in proporzione significativamente maggiore i lavoratori disabili rispetto a coloro che non lo sono"* (par. 42).

Proprio in conformità a tale significato del requisito del "particolare



svantaggio” questa Corte – come sopra ricordato – ha affermato che l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile costituisce discriminazione indiretta, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio (Cass. n. 9095/2023 cit.).

Inoltre, nella sentenza impugnata (v. p. 21) la Corte territoriale ha affermato che grava sul datore di lavoro l'onere di adottare accorgimenti ragionevoli, al fine di esimersi dalle conseguenze della discriminazione indiretta, e quindi di assumere informazioni ed intraprendere interlocuzioni con il lavoratore prima dell'iniziativa espulsiva. Solo a tali condizioni, pertanto, potrebbe rilevare la finalità legittima – *id est* il contemperamento di contrapposti interessi – perseguita dal CCNL con la disciplina complessiva dei tre istituti del comporto “ordinario”, di quello prolungato e dell'aspettativa. In concreto i Giudici del reclamo hanno escluso che la datrice di lavoro, che pure era a conoscenza della condizione di disabilità del Danese o comunque doveva esserlo, avesse adempiuto tali oneri. Anche sotto questo profilo, dunque, la sentenza impugnata si rivela conforme a diritto.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta “violazione e/o falsa applicazione” degli artt. 2110, 2697 c.c., 3, co. 3 bis, d.lgs. n. 216/2000 (*rectius* 2003) per avere la Corte territoriale ritenuto erroneamente coincidenti la nozione di disabilità con quella dello stato morbigeno, senza interrogarsi sul ruolo del carattere permanente o comunque duraturo della patologia, requisito insussistente anche in relazione alla malattia del ginocchio, e di non aver accertato se comunque quella patologia, nella interrelazione con altri fattori, abbia impedito l'uguale partecipazione del Danese alla vita lavorativa in azienda. In particolare addebita ai Giudici d'appello:

a) di non avere considerato che all'esito della prima operazione chirurgica del 2014, il certificato medico aveva dato riscontro di guarigione, sicché il successivo intervento del 2020 doveva essere collegato non all'apodittico carattere duraturo della patologia, bensì al dato, del tutto estemporaneo ed



alcun accertamento, da parte della Corte territoriale, circa il nesso causale fra le assenze – per le quali risulta superato il periodo di comporta – e la patologia al ginocchio, qualora ritenuta integrante la disabilità tutelata contro la discriminazione (riscontrata in concreto come indiretta). Dunque le norme di protezione del disabile sono state applicate senza prima accertare compiutamente la fattispecie concreta, per poi procedere alla sua sussunzione in quella astratta prevista dal legislatore.

Al riguardo questa Corte ha affermato che in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporta, la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza - da parte del datore di lavoro fa sorgere l'onere datoriale - a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall'art. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003, la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento *de quo* (Cass. n. 14316/2024).

Ne consegue che il giudice deve accertare non soltanto lo stato di disabilità, ma altresì il nesso causale fra assenze per malattia e stato di disabilità, perché solo entro questi limiti la previsione, nel contratto collettivo, di una disciplina indifferenziata per tutti i lavoratori – disabili e non disabili – può integrare una discriminazione indiretta.

La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio, affinché vengano compiuti tutti questi necessari accertamenti, all'esito dei quali soltanto sarà possibile valutare la sussistenza di una discriminazione indiretta per ragioni di disabilità idonea ad inficiare la validità del licenziamento.

4.- Qualora si pervenisse a dichiarare il licenziamento nullo per ragioni discriminatorie, la Corte territoriale potrà eventualmente porsi il problema della legittimità costituzionale del regime di tutela (c.d. reale piena) per sospetto contrasto con i parametri costituzionali invocati dalla difesa della ricorrente. Per tale ragione, la medesima questione sollevata in udienza davanti a questa Corte deve essere dichiarata inammissibile per difetto di rilevanza.



5.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 2110, 2697, 1175 e 1375 c.c., 3, co. 3 bis, d.lgs. n. 216/2000 (*rectius* 2003) per avere la Corte territoriale trascurato di considerare che lo stato di asserita invalidità non è stato mai portato a conoscenza della datrice di lavoro a cura del Danese, in violazione dei principi di correttezza e di buona fede.

Il motivo è assorbito.

6.- Il Giudice di rinvio regolerà le spese anche del presente giudizio di legittimità.

7.- In caso di diffusione dovrà essere omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del controricorrente, ai sensi dell'art. 52 d.lgs. n. 196/2003.

P.Q.M.

La Corte accoglie il terzo motivo di ricorso, rigetta il primo ed il secondo, dichiara assorbito il quarto; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Venezia, in diversa composizione, in relazione al motivo accolto, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

In caso di diffusione dispone che sia omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi del controricorrente, ai sensi dell'art. 52 d.lgs. n. 196/2003.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 21/04/2026.

Il Consigliere est.

dott. Francescopaolo Panariello

La Presidente
dott.ssa Margherita Leone

