



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

LICENZIAMENTO
PER
SUPERAMENTO
PERIODO
COMPORTO
LAVORATORE
DISABILE

R.G.N.7583/2024

Cron.
Rep.
Ud. 24/02/2026
PU
E' STATA DISPOSTA
D'UFFICIO LA
SEGUENTE
ANNOTAZIONE: IN
CASO DI
DIFFUSIONE
OMETTERE LE
GENERALITA' E GLI
ALTRI DATI
IDENTIFICATIVI DI:

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere -
- Dott. ELENA BOGHETICH - Rel. Consigliere -
- Dott. VALERIA PICCONE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 7583-2024 proposto da:

[redacted] SOCIETA' COOPERATIVA, in [redacted]
persona del legale rappresentante pro tempore, [redacted]
rappresentata e difesa dagli avvocati [redacted],

2026
924

- *ricorrente* -

contro

[redacted] rappresentata e difesa dall'avvocato
[redacted];

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 38/2024 della CORTE D'APPELLO di
MILANO, depositata il 31/01/2024 R.G.N. 976/2023;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
24/02/2026 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;



udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ASSUNTA ORRU' che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati [REDACTED];

udito l'avvocato [REDACTED] per

delega avvocato [REDACTED].

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte d'appello di Milano, confermando il provvedimento del giudice di primo grado, ha accolto la domanda proposta da [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] soc.coop. ed ha dichiarato la nullità del licenziamento intimato, per superamento del periodo di comporto, in data 29.11.2021 per discriminazione indiretta (a norma del d.lgs. n. 216/2003 e della direttiva 2000/78/CE) in quanto adottato nei confronti di una lavoratrice disabile, con conseguente applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 23/2015.

2. La Corte territoriale ha premesso che pacificamente la lavoratrice si era assentata 371 giorni nell'arco di un triennio e che, di queste assenze, 329 giorni erano da riferire alla patologia sofferta dalla dipendente, in ragione della quale era stata dichiarata invalida civile (prima del 46% e poi del 70%); ha aggiunto che la gravità di tale patologia cronica consentiva di ritenere la stessa affetta da *handicap* ai sensi della direttiva 2000/78; ha sottolineato che il CCNL di settore (servizi socio assistenziali, socio sanitari, UNEBA) non distingueva, ai fini del computo delle assenze per malattie, i lavoratori disabili da quelli non disabili, con conseguente profilo discriminatorio del licenziamento, essendo del tutto irrilevante l'ipotetica ignoranza, da parte del datore di lavoro, dello stato di disabilità della lavoratrice, operando, la discriminazione, in modo oggettivo; ha, infine, aggiunto che - dalla documentazione prodotta dalla stessa società - la



conoscenza, o quantomeno, la conoscibilità dello stato di
disabilità doveva presumersi sin da un anno prima del recesso
(con particolare riguardo alla sussistenza di una patologia
cronica) e che non risultava che in questo ampio arco
temporale il datore di lavoro avesse adottato alcun
accomodamento ragionevole. La Corte territoriale ha, inoltre,
riconosciuto (alla luce dell'attività espletata e dei titoli
posseduti) il superiore IV livello di cui al CCNL UNEBA.

3. Avverso tale sentenza la società ha proposto ricorso per
cassazione, affidato a due motivi. La lavoratrice ha resistito
con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato
memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art.
360 c.p.c., primo comma, n. 3, violazione dell'art. 69 CCNL
UNEBA avendo, la Corte territoriale, trascurato che la
contrattazione collettiva non prevede - ai fini del
licenziamento per superamento del periodo di comporta -
alcun regime particolare per i disabili e, in ogni caso, la
disciplina appare dettata proprio per tutelare i lavoratori più
svantaggiati prevedendo la conservazione del rapporto di
lavoro per assenze pari a 365 giorni nell'arco del triennio; il
considerando n. 17 della direttiva 2000/78 impone, poi, di
adottare un bilanciamento tra contrapposti interessi (e non
prescrive di mantenere l'occupazione ad un dipendente non
più capace o non più disponibile); inoltre, il datore di lavoro
non era a conoscenza della disabilità della lavoratrice.

2. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi
dell'art. 360 c.p.c., primo comma, n. 3, violazione o falsa
applicazione dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015
avendo, la Corte territoriale, trascurato che il datore di lavoro
non conosceva lo stato di disabilità della lavoratrice in quanto
i certificati medici nulla indicavano e l'invalidità non era



visibilmente riscontrabile: la carenza di un profilo di colpa del datore di lavoro doveva portare la Corte territoriale a modulare il risarcimento del danno in assenza di elemento soggettivo (dolo e colpa) della condotta, ricorrendo la buona fede del datore di lavoro.

3. I motivi, da trattare congiuntamente in quanto sottopongono la questione del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comporto, non possono trovare accoglimento.

4. I motivi sono infondati nella parte in cui lamentano la carenza di un profilo di colpa del datore di lavoro, ignaro dello stato di invalidità della propria dipendente, con riguardo all'inadempimento dell'obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli, profilo che – al di là della sussistenza di una discriminazione indiretta derivante dalla previsione di un regime unico di comporto per lavoratori disabili e non disabili – risulta dirimente.

Come è noto la discriminazione indiretta, a norma del d. lgs. n. 216/2003 e dell'art. 2 della Direttiva 2000/78/CE, si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone. Quel che è rilevante è l'effetto discriminatorio e non la condotta datoriale (come invece avviene per la discriminazione diretta) e, quindi, esula ogni problematica sul requisito della colpevolezza quale elemento costitutivo della responsabilità da comportamento discriminatorio: come già è stato affermato da questa Corte, la discriminazione opera obiettivamente, in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore, quale effetto della sua appartenenza alla categoria dei disabili (Cass. nn. 9095 e 35747/2023; Cass. n. 15282/2024).



La normativa comunitaria (art. 5 della Direttiva 2000/78/CE) e quella nazionale (art. 3, comma 3 *bis*, d.lgs. n. 216/2003) prevedono, quale obbligo strumentale ad evitare situazione di discriminazione, l'adozione di accorgimenti ragionevoli da parte del datore di lavoro, al fine di rendere compatibile l'ambiente di lavoro con la disabilità presentata da un lavoratore. Questa Corte ha precisato che la conoscenza o la conoscibilità della situazione di *handicap* è determinante ai fini dell'accertamento della sussistenza di un profilo di colpa concernente l'inadempimento all'obbligo datoriale di adottare i c.d. accomodamenti ragionevoli previsti dall'art. 3, comma 3*bis*, del d.lgs. n. 216/2003 (Cass. nn. 11731, 14316 e 15282/2024); ed invero, trattandosi di adempimento di un'obbligazione, il profilo di colpa è imprescindibile.

E' stato affermato che il datore di lavoro che intende adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comporto ha l'onere di acquisire informazioni circa la eventualità che le assenze siano connesse ad uno stato di disabilità, al fine di valutare gli elementi utili per poter individuare eventuali accorgimenti ragionevoli finalizzati ad evitare il recesso dal rapporto; corrispondentemente, a carico del lavoratore grava un onere di collaborazione (l'astensione da un "comportamento ostruzionistico", Cass. n. 14316/2024; cfr. altresì, Cass. n. 15282/2024). Il presupposto della conoscenza dello stato di disabilità o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza incide, evidentemente, sulla possibilità che il datore di lavoro possa fornire la prova liberatoria circa la ragionevolezza degli accomodamenti da adottare e, quindi, rappresenta un momento indispensabile nella valutazione della fattispecie. Le modalità di conoscenza dello stato di disabilità possono essere, per il datore di lavoro, molteplici, potendosi articolare non solo nella diretta informazione fornita dal lavoratore ma,



ad esempio, altresì, mediante la sorveglianza sanitaria ex art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 o l'esame dei certificati sanitari/documentazione inviati in azienda in occasione delle assenze per malattia (prodromici ad una interlocuzione con il lavoratore).

L'onere di acquisire informazioni per il datore di lavoro e la cooperazione del lavoratore trovano conforto nell'art. 2 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (stipulata a New York il 13.12.2006 e ratificata ai sensi della legge n. 18/2009), secondo cui è una forma di discriminazione "il rifiuto di accomodamento ragionevole", e può rifiutarsi solo ciò che risulta oggetto di una richiesta, di una istanza.

Del pari, la Corte di Giustizia ha avuto modo, recentemente, di sottolineare l'importanza di una informazione rivolta al datore di lavoro: il datore di lavoro deve essere messo in grado di conoscere il motivo dell'assenza prolungata del lavoratore e, quindi, della esistenza di uno stato di disabilità tramite informazioni fornite dal lavoratore stesso, proprio al fine di essere messo nelle condizioni di adottare le soluzioni ragionevoli che scongiurino un licenziamento (CGUE 11 settembre 2025, C-5/24, par. 59).

Del pari, una recente novella legislativa (art. 17 del d.lgs. n. 62/2024, la cui entrata in vigore è stata, peraltro, rinviata a gennaio 2027 dal d.l. n. 202/2024 come modificato dalla legge di conversione n. 15/2025) si pone nella medesima ottica nella misura in cui prevede l'adozione di un procedimento partecipato tra lavoratore e datore di lavoro ai fini della individuazione degli accomodamenti ragionevoli, procedimento che si dipana attraverso l'iniziativa (richiesta) del disabile (anche articolata tramite una proposta di soluzioni ragionevoli) e il confronto fra le parti.



Insomma, come questa Corte ha già affermato (Cass. n. 15282/2024), "l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che si pongono su di un piano logico quale presupposto per adottare gli accomodamenti ragionevoli, rappresentano, pertanto, una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, proprio "al fine di non sconfinare in forme di responsabilità oggettiva" e, "per verificare l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dal comma 3 bis", "occorre avere presente il contenuto del comportamento dovuto"; ciò perché "... esso si caratterizza non (solo) in negativo, per il divieto di comportamenti" discriminatori, "quanto piuttosto per il suo profilo di azione, in positivo, volto alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa" al disabile. Quindi il datore è chiamato a provare, [...], di aver compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata, che scongiuri il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto (Cass. n. 6497/2021)."

5. Ebbene, nel caso di specie la Corte territoriale, con accertamento di fatto insindacabile in questa sede di legittimità, ha precisato che, dalla documentazione prodotta dalla stessa società, doveva presumersi la conoscenza, o quantomeno, la conoscibilità da parte del datore di lavoro dello stato di disabilità della lavoratrice, in quanto già un anno prima del provvedimento di recesso il medico aziendale aveva attestato l'idoneità della lavoratrice allo svolgimento delle mansioni "con limitazioni e prescrizioni" e non aveva indicato alcuna necessità di revisione, se non "a richiesta". A fronte di questa situazione, la Corte territoriale ha sottolineato che il datore di lavoro non aveva adottato alcuna iniziativa al fine di introdurre accomodamenti ragionevoli che tenessero conto



delle condizioni della disabile (pag. 9 della sentenza impugnata). Insomma, il datore di lavoro non solo non ha allegato che eventuali accomodamenti ragionevoli erano economicamente sproporzionati in concreto o non erano ragionevoli, ma non ha nemmeno allegato (e provato) di averne considerato l'adozione (cfr. con riguardo alla nozione di accomodamenti ragionevoli, da ultimo, Cass. n. 6497/2024 e Cass. n. 24997/2025).

Risulta, pertanto, accertato l'inadempimento del datore di lavoro all'obbligo di diligenza relativo allo stato di salute della lavoratrice, e la formale ignoranza dello stato di disabilità non può ritenersi incolpevole perché, come accertato dai giudici del merito, il datore di lavoro era in grado di averne consapevolezza, avviando gli approfondimenti e le interlocuzioni necessarie per ottenere maggiori e più precise informazioni. Ne deriva il colpevole inadempimento datoriale all'obbligo legislativamente imposto dal comma 3*bis* dell'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003, la conseguente configurabilità di una discriminazione indiretta e la nullità del licenziamento.

6. Le residue censure, a fronte dell'inadempimento all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli ex comma 3*bis* dell'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003 e dell'accertata conoscenza o comunque conoscibilità dello stato di invalidità della lavoratrice, non appaiono dirimenti.

7. La censura alla statuizione della sentenza impugnata in punto di carenza, nel CCNL applicato in azienda, di un regime speciale delle assenze per malattie dei disabili (con censurata erronea valutazione di sussistenza di una "automatica" discriminazione indiretta), se appare ispirarsi al recente approdo della Corte di Giustizia (CGUE 11 settembre 2025, C-5/24) non è, nel caso di specie, dirimente, considerato l'accertato profilo di colpa del datore di lavoro circa la mancata acquisita informazione sulle condizioni di salute della



lavoratrice (a fronte di chiari indizi della presenza di una patologia cronica) e la mancata adozione di accorgimenti ragionevoli volti a tutelare la lavoratrice disabile.

8. In ordine alla misura del risarcimento del danno e alla sua limitazione (invocata nel secondo motivo di ricorso), la censura si fonda sull'assenza di un profilo di colpa del datore di lavoro in ordine allo stato di invalidità della lavoratrice, profilo che – come già sottolineato – la Corte territoriale ha ritenuto di escludere, rilevando la sussistenza dell'elemento soggettivo a base dell'inadempimento datoriale all'obbligo di adozione di accorgimenti ragionevoli; né la sentenza impugnata ha evidenziato eventuali comportamenti "ostruzionistici" (cfr. Cass. n. 14316/2024) della lavoratrice che potevano incidere sulla determinazione, ex art. 1218 e ss. c.c., dell'entità del risarcimento del danno (cfr, in tema, Cass. n. 4623/2026, con riguardo al risarcimento del danno ex art. 18, comma 2, legge n. 300/1970 e all'inosservanza dell'obbligo di adozione di ragionevoli accorgimenti a fronte di una condotta non collaborativa della lavoratrice).

9. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 cod.proc.civ.

10. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1 quater, d.P.R.115 del 2002;

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano in Euro 200,00 per esborsi, nonché in Euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei



presupposti processuali per il versamento, da parte del
 ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo
 unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del
 comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento
 siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi di
 [REDACTED] a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del
 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 24 febbraio
 2026.

Il Consigliere estensore
 dott.ssa Elena Boghetich

La Presidente
 dott.ssa Adriana Doronzo

