



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Il comports 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

di *Michelangelo Salvagni**

Le circostanze fattuali.

La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione della Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

La vicenda prende le mosse da una controversia di licenziamento di una lavoratrice che, in ragione delle assenze dovute alla propria disabilità, ha superato il periodo di comports.

In particolare, dalla ricostruzione fattuale emerge che la dipendente è stata assente per malattia dal 18 giugno 2022 al 19 dicembre 2022, data in cui il suo datore di lavoro l'ha licenziata a seguito della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro in caso di sospensione di un rapporto di lavoro dovuta a malattia, previsto all'articolo 173 del CCNL di settore, corrispondente a 180 giorni nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

Con riferimento alla dedotta disabilità della prestatrice, va dato conto che le assenze per malattia erano riconducibili ad un'emorragia subaracnoidea dovuta a una rottura di aneurisma.

Occorre altresì evidenziare, ai fini di una migliore comprensione del caso di specie, che durante l'assenza per malattia, la prestatrice ha chiesto il riconoscimento all'INPS della sua disabilità, tuttavia senza informarne il suo datore di lavoro, che è stata poi riconosciuta in data 17 febbraio 2023 successivamente al recesso.

La lavoratrice adiva il Tribunale di Ravenna deducendo il carattere discriminatorio del suo licenziamento sul presupposto che l'articolo 173 del CCNL, che prevede un periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di 180 giorni, non tiene conto della disabilità del lavoratore. Chiedeva pertanto l'accertamento della natura discriminatoria del recesso e la reintegrazione nel posto di lavoro.

La questione pregiudiziale.

Il giudice di Ravenna ha basato la questione pregiudiziale sul fatto che ai sensi del CCNL il lavoratore assente per malattia ha il diritto di conservare il suo posto di lavoro per un periodo di 180 giorni. Allo spirare di tale termine, il dipendente può chiedere, conformemente all'articolo 174 del CCNL, un'aspettativa supplementare unica e non retribuita di 120 giorni, salvo in caso di malattia cronica e/o psichica. In caso di malattia oncologica, il limite di 120 giorni può essere revocato ai sensi dell'articolo 175 del CCNL.

Alla luce di tali presupposti, il Tribunale ha posto, in breve, la seguente questione pregiudiziale: se la normativa nazionale possa dar luogo a una discriminazione indiretta, dal momento che prevede un medesimo trattamento applicabile a tutti i lavoratori assenti per malattia, siano essi disabili o meno (sul punto, si veda il recente contributo di F. AVANZI, *I profili discriminatori dell'art. 2110*

* Avvocato in Roma.

c.c.: le conclusioni dell'Avvocato Generale e il destino del formante di Cassazione, in LPO, 2025, 7-8, 521 e ss.).

A tal riguardo, il giudice ha osservato, tuttavia, che tale normativa tutela i prestatori malati per un periodo molto lungo e che, proprio in ragione di tale ampio lasso temporale, sembra essere stata concepita per coprire le assenze legate a una disabilità. Da ciò discende il dubbio sul carattere discriminatorio della contrattazione collettiva.

Con riferimento poi all'aspettativa ulteriore e non retribuita di 120 giorni, prevista all'articolo 174 del CCNL, il giudice ravennate ha osservato che essa appare potenzialmente discriminatoria, non essendo prevista per i lavoratori che soffrono di malattie croniche e/o psichiche, alla luce del loro carattere duraturo.

Il Tribunale di Ravenna, sulla base dei summenzionati presupposti, ha deciso di sottoporre alla Corte una serie di questioni pregiudiziali, tra le quali le seguenti sembrano quelle di maggiore impatto per la normativa interna.

«1) Se la direttiva 2000/78 sia di ostacolo ad una normativa nazionale che, prevedendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia per 180 giorni retribuiti, nel periodo dal [1° gennaio] al 31 [dicembre] di ciascun anno, oltre ad ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita (fruibili questi [una] sola volta) su richiesta del lavoratore, non preveda una disciplina differente tra lavoratori qualificabili come disabili e lavoratori che non lo sono;

2) laddove la normativa nazionale [di cui trattasi nel procedimento principale] dovesse essere considerata astrattamente integrante una discriminazione indiretta, se la normativa stessa sia comunque oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

Le statuizioni della Corte di giustizia: a) l'accertamento della disabilità e della condizione di «particolare svantaggio».

In prima battuta, la Corte di giustizia si è concentrata sul tema delle patologie di cui era affetta la lavoratrice affermando, preliminarmente, che spetti al giudice del rinvio stabilire se la malattia della ricorrente rientrasse o meno nella nozione di «*handicap*», alla luce della giurisprudenza eurounitaria (per una ricostruzione della giurisprudenza di merito e di legittimità sul tema della discriminazione in ragione della disabilità e degli accomodamenti ragionevoli, sia consentito rimandare a M. SALVAGNI, *Il "prisma" delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del compito: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *LPO*, 2023, 3-4, 215 e ss.).

Sul punto, occorre evidenziare che, ai sensi della Direttiva 78/2000/CE, se una malattia, curabile o incurabile, è di lunga durata e comporta una limitazione della capacità della persona, una siffatta condizione può rientrare nella nozione di «*handicap*» (in tal senso, la Corte richiama la sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punto 41. Per un approfondimento in materia, si veda W. CHIARAMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori con disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, 897 e ss.).

Ai fini della qualificazione della nozione disabilità, la sentenza evidenzia che tra gli indizi che consentono di considerare duratura una limitazione della capacità figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, l'incapacità della lavoratrice «*non presentava una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o il fatto che tale incapacità poteva protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona (v., in tal senso, sentenza dell'11 settembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punti 44 e 45)*».

Alla luce di tali principi, la Corte ritiene che la condizione della prestatrice rientri in quella nozione di disabilità tutelata dalla normativa eurounitaria.

Venendo poi ai temi della questione pregiudiziale, i giudici, dopo aver richiamato i principi di non discriminazione stabiliti dalla Direttiva 2000/78/CE e come interpretati dalla giurisprudenza eurounitaria, hanno affermato che spetta al giudice del rinvio valutare se la normativa nazionale 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.

Secondo la Corte di giustizia (punti 41 e 42), ai fini di una corretta interpretazione della fattispecie, l'espressione «particolare svantaggio», utilizzata all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della Direttiva 2000/78/CE, dev'essere intesa nel senso che esso non deriva solo in presenza di “*un caso grave, manifesto e particolarmente rilevante di disuguaglianza*”. Tale situazione di svantaggio, che determina una discriminazione, si configura (cfr. punto 42) quando le persone si trovino svantaggiate a causa di disposizione, di un criterio o della prassi che colpiscono negativamente, in proporzione significativamente maggiore, i lavoratori disabili rispetto a coloro che non lo sono (in tal senso i giudici richiamano, per analogia, la sentenza del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punti 99 e 100, nonché la decisione del 15 novembre 2018, Maniero, C-457/17, EU:C:2018:912, punto 47 e giurisprudenza citata).

(segue). b) L'interpretazione della norma collettiva che prevede un unico periodo di comportamento deve tener conto della disabilità e del danno che può provocare ai soggetti interessati.

Tornando ai temi delle tutele antidiscriminatorie delineate dalle disposizioni internazionali ed eurounitarie da interpretarsi alla luce delle questioni pregiudiziali, a parere della Corte di giustizia un lavoratore disabile è più esposto “*al rischio di vedersi applicare l'articolo 173 del CCNL rispetto a un lavoratore non disabile. Infatti, rispetto a quest'ultimo, il lavoratore disabile è esposto a un rischio più elevato di ferirsi o, più in generale, di essere assente per problemi di salute, a causa della sua disabilità o di una malattia connessa alla sua disabilità*” (punto 43).

Alla luce di tali considerazioni, secondo la decisione in annotazione (sempre punto 43) tale previsione contrattuale “*è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una differenza di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 (v., per analogia, sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 39)*”.

Con riferimento all'adeguatezza della normativa nazionale che prevede lo stesso periodo di comportamento per lavoratori disabili e no, e stabilisce la possibilità di richiedere un ulteriore periodo di congedo non retribuito di 120 giorni, affermano i giudici che “*siffatta normativa sembra, a tale titolo, essere appropriata al fine di conseguire la finalità legittima*”.

Tuttavia, prosegue il giudice di Lussemburgo (punto 49), con riguardo “*al carattere necessario di una siffatta normativa, occorre ricollocarla nel contesto in cui essa si inserisce e prendere in considerazione il danno che essa può causare alle persone interessate*”.

Nell'ambito di tale ricostruzione normativa e giurisprudenziale dei principi antidiscriminatori, la Corte di giustizia ritiene che “*spetta al giudice nazionale esaminare se si sia tenuto conto di elementi rilevanti che riguardano, in particolare, i lavoratori disabili (v., in tal senso, sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punti 49 e 50)*”.

Il giudice eurounitario, in ogni caso, indica i parametri di riferimento a cui dovrà attenersi il Tribunale di Ravenna al fine di determinare se nel caso di specie si sia verificata una discriminazione indiretta nei confronti della lavoratrice disabile.

La Corte ribadisce due rilevanti principi che “*segnano*” la strada della futura interpretazione del giudice del rinvio.

Da una parte (cfr. punto 50), che non deve ignorarsi “*il rischio cui sono soggette le persone disabili, che incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro ed hanno esigenze specifiche connesse alla tutela richiesta dalla loro condizione (v., in tal senso, sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 51)*”.

Dall'altra (punto 51), che occorre verificare se l'ordinamento giuridico nazionale “*contenga disposizioni specifiche dirette a tutelare le persone disabili e che siano idonee a impedire e a compensare gli svantaggi derivanti dalla disabilità, compresa l'eventuale insorgenza di malattie legate alla disabilità (v., in tal senso, sentenza del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 55)*”.

(segue). c) È discriminatorio un unico periodo di comportamento in mancanza dell'adozione di soluzioni ragionevoli.

In virtù delle osservazioni della Corte di giustizia e dei principi sin qui esposti, ciò che emerge incontrovertibilmente da questa vicenda è che il periodo di comportamento oggetto di valutazione è unico e non tiene conto delle due direttrici sopra indicate, con riferimento alla situazione di «svantaggio» insito nella condizione di disabilità e del maggior rischio di ammalarsi.

In punto di diritto, la Corte ritiene che la normativa collettiva abbia tenuto conto sin dall'origine, secondo quanto indicato dal giudice *a quo*, delle tutele dei soggetti disabili prevedendo un unico periodo di comportamento, “*sebbene detta normativa non istituisce un regime specifico per tali lavoratori*” (punto 52).

Pertanto, seguendo le indicazioni del giudice di Lussemburgo, la normativa contrattuale in discussione non appare idonea a compensare i «particolari svantaggi» derivanti dalla disabilità, se non è supportata da idonee politiche sociali e se il datore non applica gli accomodamenti ragionevoli.

Il giudice del rinvio, quindi, dovrà tener conto del contesto in cui tale normativa collettiva si inserisce e delle disposizioni specifiche dirette a tutelare le persone disabili.

In tal senso, le «soluzioni ragionevoli», previste dall'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE, appaiono essere la “chiave di volta” per una corretta interpretazione delle tutele antidiscriminatorie (in merito, si segnalano i recenti contributi pubblicati in questa Rivista: F. ALBINIANO, [Oltre la motivazione formale: l'obbligo di accomodamento ragionevole come strumento di sindacato nel licenziamento per g.m.o.](#), in *LPO News*, 5 giugno 2025; G. DELLA ROCCA, *Trasferimento e accomodamenti ragionevoli: il rifiuto del datore di lavoro è un atto discriminatorio*, in *LPO*, 2025, 1-2, 91 e ss.; G. ZAMPIERI, *Disabilità e comportamento: rassegna giurisprudenziale*, in *LPO*, 2024, 11-12, 799 e ss.).

In quanto, come osservato dalla sentenza in esame, anche se il datore di lavoro, secondo il considerando 17 della Direttiva, non deve mantenere in servizio una persona non più capace di svolgere le funzioni essenziali del lavoro, tuttavia, “*ciò non toglie che il datore di lavoro è tenuto a prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili*” (cfr. punto 54).

Rilevano ancora sul punto i giudici (punto 57), in maniera pertinente e richiamando la propria giurisprudenza consolidata, che “*l'articolo 5 della direttiva 2000/78 osta a una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro a motivo dell'inidoneità permanente del lavoratore a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, causata dal sopravvenire, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che tale datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il suo posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni costituirebbero un onere sproporzionato (sentenza del 18 gennaio 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, punto 53)*”.

Osserva quindi la Corte che nel caso di specie sembra che la normativa nazionale non preveda espressamente per il datore di lavoro l'obbligo di attuare soluzioni ragionevoli prima di procedere al licenziamento di un lavoratore disabile che abbia raggiunto il limite di 180 giorni di assenza per malattia per anno civile previsto all'articolo 173 del CCNL (punto 58).

Pertanto, proseguono i giudici (punto 60), a prescindere dal fatto che il lavoratore abbia informato il datore di lavoro sulle proprie condizioni di disabilità prima della scadenza del periodo previsto all'articolo 173 del CCNL, il datore di lavoro appare legittimato a risolvere il rapporto, senza alcun obbligo di adottare soluzioni ragionevoli o a dimostrare che queste ultime costituirebbero per lui un onere sproporzionato (sull'obbligo di informazione, si rimanda a M. SALVAGNI, *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore rischio e “l'onere bifronte” a carico delle parti per applicare l'accomodamento ragionevole*, in *Labor*, 2 novembre 2024).

Una tale normativa che consenta il licenziamento nei termini sopraindicati determina una situazione tale da pregiudicare “*l'effetto utile dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 27, paragrafo 1, della Convenzione dell'ONU, ai sensi del quale occorre garantire e*

favorire l'esercizio del diritto al lavoro anche a coloro i quali hanno acquisito una disabilità durante l'impiego, nonché il mantenimento nel posto di lavoro" (punto 61).

In ragione di tali considerazioni, le conclusioni della Corte di giustizia rimandano al giudice del rinvio la determinazione di stabilire se una "siffatta situazione" configuri una discriminazione del lavoratore disabile.

In forza dei suddetti principi, la Corte conclude, sulle questioni pregiudiziali numero uno e due, affermando che la "*Direttiva 2000/78/CE non osta a una normativa nazionale che prevede il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un lavoratore assente per malattia per 180 giorni retribuiti, a cui si possono aggiungere altri 120 giorni di aspettativa non retribuita, senza istituire un regime specifico per i lavoratori disabili, a condizione che tale normativa non ecceda quanto necessario per raggiungere lo scopo di politica sociale di accertare la capacità e la disponibilità del lavoratore a svolgere la sua attività lavorativa*".

Inoltre, il giudice di Lussemburgo ha stabilito che l'articolo 5 della Direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una normativa nazionale che prevede, a favore di un lavoratore assente per malattia, un periodo non retribuito di conservazione del posto di lavoro di 120 giorni che si aggiunge a un periodo retribuito di 180 giorni non costituisce una "soluzione ragionevole".

Conclusioni.

Per quanto sin ora delineato si evince, in modo inequivocabile, che la nozione di disabilità, così come definita dall'ordinamento dell'Unione Europea, gode di un'autonomia e intrinseca rilevanza giuridica secondo un modello c.d. bio-psicosociale di disabilità di tipo inclusivo che si configura ogniqualvolta la malattia sia di lunga durata e abbia l'attitudine a incidere negativamente sulla vita professionale del lavoratore (in merito, si rimanda a R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, 879). Tale concetto si afferma, pertanto, a prescindere da ogni formalizzazione o accertamento da parte degli ordinamenti interni dei Paesi membri, in coerenza con quanto statuito sul punto dalla sentenza in annotazione (v. punto 28).

L'analisi condotta ha palesato le profonde implicazioni ermeneutiche e applicative della pronuncia della Corte di giustizia, la quale, pur non sostituendosi al giudice nazionale nell'accertamento dei fatti, ha fornito un quadro esegetico dirimente per la risoluzione della controversia. L'articolata motivazione della Corte ha cristallizzato alcuni principi fondamentali in materia di non discriminazione indiretta e obbligo di accomodamenti ragionevoli, riaffermando il primato e l'effetto utile della Direttiva 2000/78/CE.

L'elemento di maggiore rilievo risiede nella qualificazione della normativa contrattuale in esame, che, pur apparentemente neutra nella sua applicazione, è stata reputata idonea a generare un «particolare svantaggio» nei confronti dei lavoratori disabili, se non controbilanciato dall'adozione di accomodamenti ragionevoli. La Corte, infatti, ha acutamente rilevato come la mera uniformità di trattamento del periodo di comportamento, senza considerare la peculiare e più frequente esposizione dei lavoratori con disabilità alle assenze per malattia, configuri una discriminazione indiretta *de facto*. Questa statuizione rappresenta un monito per i legislatori e le parti sociali, che dovranno modulare le normative generali in modo da neutralizzare gli svantaggi intrinseci derivanti dalla condizione di disabilità, senza che ciò comporti una ingiustificata disparità di trattamento. Ovviamente, l'imprescindibile corollario a tale principio è l'enfasi posta sull'obbligo del datore di lavoro di implementare «soluzioni ragionevoli» prima di procedere al recesso.

La Corte ha esplicitamente censurato una normativa che, pur prevedendo un'ulteriore aspettativa non retribuita, non impone al datore di lavoro di esplorare attivamente alternative al licenziamento, come l'adattamento delle mansioni o degli orari, né di dimostrare che tali soluzioni comporterebbero un onere sproporzionato.

Questo aspetto si configura quale paradigma di riferimento per un'effettiva tutela del diritto al lavoro dei disabili, come sancito dall'art. 27, paragrafo 1, della Convenzione ONU.

In definitiva, la pronuncia in esame non si limita a risolvere un caso specifico, ma traccia una chiara linea interpretativa per il giudice nazionale in quanto, la sua portata precettiva, impone una

riflessione profonda sulla necessità di rivedere e adattare i quadri normativi, sia legali che contrattuali. Si tratta di un'attenta valutazione delle tutele antidiscriminatorie in favore del disabile tese a garantire che il principio di parità di trattamento si traduca in una reale e sostanziale inclusione, superando la mera formalità di regole che, pur non essendo apertamente discriminatorie, producono effetti deleteri sulla condizione dei soggetti più vulnerabili.

L'applicazione di questi principi sarà ora demandata alla prudente valutazione del giudice del rinvio, chiamato a ponderare il complesso bilanciamento tra la legittima finalità datoriale e le tutele antidiscriminatorie in favore del lavoratore disabile volte alla salvaguardia del posto di lavoro.