

RGL 1/2026

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 2/2026

APPROFONDIMENTI

CORTE DI GIUSTIZIA, 11.9.2025.

**Disabilità – Superamento del comporta – Licenziamento individuale
– Comporto unico – Aspettativa non retribuita – Accomodamenti
ragionevoli – Discriminazione indiretta.**

La Direttiva n. 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. (1)

(1) DISABILITÀ, COMPORTO UNICO E LA NATURA «SARTORIALE»
DELL'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE NELL'ESEGESI DELLA CORTE DI
GIUSTIZIA DEL 11.9.2025, C-5/24

1. — Il periodo di comporta, come baluardo della stabilità del rapporto di lavoro, attraversa attualmente, sotto la spinta del diritto eurounitario, una fase di profonda rielaborazione dogmatica con riferimento ai lavoratori disabili. Per decenni, la giurisprudenza di legittimità ha individuato nell'art. 2110 c.c. un punto di equilibrio perfetto e imm modificabile tra l'interesse del prestatore alla conservazione del posto del lavoro in caso di morbidità e quello dell'imprenditore a non farsi carico a tempo indefinito delle ricadute organizzative della malattia (Della Rocca 2025, 3).

Invero, la concezione «statica» dell'art. 2110 c.c., intesa come mero computo matematico delle assenze per malattia, pare vacillare dinanzi alla necessità di una tutela sostanziale del lavoratore affetto da disabilità. E infatti, negli ultimi anni la fattispecie del licenziamento del disabile per superamento del comporta è al centro di una *querelle* giurisprudenziale.

Un primo filone degli orientamenti di merito, inaugurato a quanto consta dal Tribunale di Bologna nel 2014, r.g. 452/2014, aveva provocato una prima breccia nel «muro» dell'istituto del periodo di comporta, affermando lo scomputo dallo stesso delle assenze

per malattia dovute a patologie rientranti nella definizione eurounitaria di handicap (Sul punto, sia consentito rimandare a Salvagni 2023, 215 ss., per una ricostruzione dell'evoluzione della giurisprudenza di merito sino a Cass. n. 9095/2023).

Al momento, in ragione degli arresti della Corte di Cassazione che si sono formati dal 2023 a oggi, il limite invalicabile della conservazione massima del posto di lavoro in caso di morbidità, nel solco dell'interpretazione del giudice di Lussemburgo, ha subito una profonda trasformazione (Cfr., *ex multis*: Cass. 31.3.2023, n. 9095; Cass. 11.4.2024, n. 14402; Cass. 22.5.2024, n. 14316; Cass. 31.5.2024, n. 1582; Cass. 5.6.2024, n. 15723; Cass. 6.9.2024, n. 24052, e Cass. 25.1.2025, n. 170, richiamate tutte, da ultimo, in *RGL*, 2025, n. 4, *RGL Giurisprudenza online*, n. 11, con nota di Salvagni, nonché in *LPO*, 2024, n. 11-12, 799 ss., con nota di Zampieri). E infatti, nell'esegesi della giurisprudenza di legittimità, le assenze dovute a disabilità non devono essere conteggiate al fine del licenziamento per superamento del comporta. Il principio cardine comune a tutte le decisioni è sempre il seguente: un unico periodo di comporta, che non tiene conto della posizione di svantaggio del lavoratore disabile, il quale è soggetto ad ammalarsi più spesso in ragione delle proprie patologie, configura una situazione di discriminazione indiretta.

La recente sentenza della Corte di Giustizia del 11.9.2025, C-5/24, *Panni*, affronta il tema della compatibilità tra una normativa collettiva che prevede un periodo di comporta unico (ovvero indifferenziato tra lavoratori disabili e coloro che non lo sono) e il quadro generale per la parità di trattamento stabilito dalla Direttiva n. 2000/78/Ce.

Il provvedimento in esame, a una prima lettura, pare tuttavia mettere in discussione questo assunto, provocando una sorta di «entropia» del sistema. Il punto *dolens* è rinvenibile nel principio secondo cui una normativa nazionale che non istituisca un regime specifico per i lavoratori disabili, con riferimento alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, non sarebbe in contrasto con la Direttiva n. 2000/78/Ce. In ogni caso, va considerato l'inciso finale statuito dalla Corte per cui tale presupposto (ossia un comporta unico) è legittimo solo «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».

Occorre verificare allora se i principi stabiliti dalla Corte di Cassazione in questi anni, riguardanti appunto l'effetto discriminatorio del cd. comporta unico siano ancora validi alla luce delle statuizioni del giudice dell'Unione. In questo contesto, la domanda che si pone è se le malattie dovute a disabilità possano essere conteggiate allo stesso modo di quelle patologie che, invece, non sono riconducibili a tale condizione. Il punto di vista dell'analisi deve necessariamente considerare il dato oggettivo per cui il soggetto disabile è esposto a un rischio maggiore di morbidità o a tempi di recupero più dilatati. In merito, si evidenzia che è indirizzo ormai consolidato nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, e, da ultimo, in quella in annotazione, il principio per cui 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).