Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Comporto del lavoratore disabile e accomodamenti ragionevoli

La Sezione Lavoro della Cassazione (sentenza n. 23823/2026) applica la sentenza Pauni della CGUE: il comporto unico regge solo se il datore ha davvero attivato accomodamenti ragionevoli

Redazione di Metodo Giuridico Diritto del Lavoro 28 Agosto 2026 Lettura 12 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 28 Agosto 2026: La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la sentenza 22 luglio 2026, n. 23823, rigetta il ricorso di una lavoratrice disabile licenziata per superamento del comporto, applicando i principi della sentenza Pauni della Corte di Giustizia UE (11 settembre 2025, causa C-5/24): il comporto unico e indifferenziato non è di per sé discriminatorio, ma resta legittimo solo se il datore di lavoro dimostra di aver concretamente sperimentato accomodamenti ragionevoli e proporzionati alla situazione del singolo lavoratore, non bastando la sola disponibilità generica di un'aspettativa non retribuita.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo esamina la pronuncia della **Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 22 luglio 2026, n. 23823**, che rigetta il ricorso di una lavoratrice disabile licenziata dal Comune di Crotone per superamento del **periodo di comporto**. Applicando i principi enunciati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*, il Collegio chiarisce che un periodo di comporto unico e indifferenziato non integra automaticamente una discriminazione indiretta vietata dalla direttiva 2000/78/CE e dall'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003, purché il datore dimostri di aver concretamente adottato misure organizzative personalizzate. Il contributo evidenzia però un passaggio critico della motivazione, spesso trascurato: la stessa Cassazione rileva che la sentenza d'appello «potrebbe apparire errata» nell'addossare alla lavoratrice l'onere di sollecitare accomodamenti specifici, e salva l'esito solo perché l'accertamento di merito aveva comunque riscontrato una condotta datoriale attiva. Il raffronto con un precedente di segno opposto (Cass. n. 15282/2024), in cui l'inerzia del datore ha comportato la nullità del recesso, consente di ricostruire l'intera regola operativa in materia di **comporto del lavoratore disabile e accomodamenti** ragionevoli.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Abstract (English)

This article analyses the judgment of the Italian Supreme Court of Cassation, Labour Chamber, of 22 July 2026, no. 23823, which dismissed the appeal of a disabled employee dismissed by the Municipality of Crotone for exceeding the statutory sick-leave allowance (comporto). Applying the principles set out by the Court of Justice of the European Union in its judgment of 11 September 2025, Case C-5/24, Pauni, the Supreme Court clarifies that a single, undifferentiated sick-leave period does not automatically amount to indirect discrimination under Directive 2000/78/EC, provided the employer proves it has actually implemented personalised reasonable accommodations. The article highlights a critical, often overlooked, passage: the Court itself notes that the appellate judgment "may appear incorrect" in placing on the disabled worker the burden of requesting specific measures, and upholds the outcome only because the facts showed genuine employer action. A comparison with an opposite precedent (Cass. no. 15282/2024), where employer inertia led to the dismissal being void, allows the full operative rule to be reconstructed.

Punti Chiave della Decisione

- **Comporto unico non discriminatorio in sé:** la clausola collettiva che prevede un termine indifferenziato per disabili e non disabili non è vietata dalla direttiva 2000/78/CE, a condizione che non ecceda quanto necessario e non ostacoli l'obbligo di accomodamenti ragionevoli.
- **L'aspettativa non retribuita generica non basta:** secondo la CGUE (sentenza Pauni), un periodo di aspettativa non retribuita riconosciuto indistintamente a tutti i lavoratori assenti per malattia non costituisce, da solo, un accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 5 della direttiva.
- **L'onere di cooperazione del lavoratore non è un passe-partout:** la stessa Cassazione segnala come dubbio addossare al lavoratore l'onere di sollecitare misure specifiche; l'iniziativa resta in capo al datore di lavoro.
- **Le misure che salvano il recesso:** il rigetto del ricorso si fonda sull'accertamento di una pluralità di iniziative realmente attivate dal Comune (sessanta giorni di assenza aggiuntivi, ferie anticipate, permessi, flessibilità oraria, cambio ufficio), non sulla sola esistenza del comporto unico.
- **L'altro lato della regola:** quando il datore resta inerte pur conoscendo la disabilità, il licenziamento per comporto è nullo per discriminazione indiretta, con tutela reintegratoria (Cass. n. 15282/2024).

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Massima Redazionale (Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sent. n. 23823/2026)

In tema di licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, la previsione contrattuale collettiva di un termine unico e indifferenziato di conservazione del posto non integra, di per sé, una discriminazione indiretta vietata dalla direttiva 2000/78/CE, a condizione che la disciplina non ecceda quanto necessario per la finalità di politica sociale perseguita e non ostacoli il pieno rispetto dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 5 della direttiva e all'art. 3, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 216/2003. Tale obbligo resta autonomo rispetto alla disciplina generale del comporto: la sua effettiva adozione, in misure personalizzate e proporzionate alla situazione concreta del lavoratore disabile, costituisce oggetto di accertamento di merito riservato al giudice di fatto.

01. Introduzione: la pronuncia Cass. civ. n. 23823/2026

Il rapporto tra il diritto del datore di lavoro a interrompere il rapporto per superamento del **periodo di comporto** e la tutela del lavoratore affetto da **disabilità** è tornato al centro dell'attenzione della giurisprudenza di legittimità con la **sentenza 22 luglio 2026, n. 23823**[1], con cui la **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione** ha rigettato il ricorso di una lavoratrice licenziata dal **Comune di Crotone**. La pronuncia applica per la prima volta ai comporti degli enti locali i principi enunciati pochi mesi prima dalla **Corte di Giustizia dell'Unione Europea** nella sentenza *Pauni*, offrendo un banco di prova sul rapporto tra la disciplina generale del periodo di conservazione del posto e l'obbligo datoriale di **accomodamenti ragionevoli**.

Nel sistema delineato dall'art. 2110 c.c., il **periodo di comporto** individua il limite temporale entro cui il datore non può recedere per la sola causa della malattia, contemperando l'interesse del lavoratore alla **conservazione del posto** con quello dell'impresa. Quando il lavoratore assente sia una persona con disabilità, questo bilanciamento si interseca con la **disciplina antidiscriminatoria di origine eurounitaria**: non basta che la clausola collettiva sia uguale per tutti, occorre verificare se produca, nei fatti, una **maggiore penalizzazione** per i lavoratori disabili.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

La controversia trae origine dal **licenziamento** intimato il 31 maggio 2024 dal Comune di Crotone a una dipendente con qualifica di **esecutore amministrativo**, portatrice di **disabilità non grave** ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/1992 e invalida civile con percentuale del **75%**, per superamento del periodo di comporto di **diciotto mesi** previsto dall'art. 48 del **CCNL Comparto Funzioni Locali**. Il **Tribunale di Crotone** aveva dichiarato nullo il recesso per carattere discriminatorio; la **Corte d'Appello di Catanzaro**, riformando la decisione di primo grado, aveva invece respinto l'impugnativa, ritenendo che il datore avesse assolto l'obbligo di accomodamenti ragionevoli codificato dall'art. 5-bis L. 104/1992.

La Cassazione ha confermato il rigetto della domanda della lavoratrice, ma con un percorso argomentativo più articolato di quanto la sola lettura del dispositivo lasci intendere. Il ricorso, affidato a **sei motivi**, è stato in parte dichiarato **inammissibile** e in parte **respinto nel merito**; significativamente, lo stesso **Procuratore Generale** aveva concluso per l'accoglimento dell'impugnazione, e la Corte ha confermato la decisione d'appello solo dopo aver isolato, e in parte criticato, il percorso motivazionale dei giudici territoriali.

Come si vedrà, il nucleo della decisione non sta tanto nell'affermazione, pur presente, della **compatibilità astratta del comporto unico** con la direttiva 2000/78/CE, quanto nell'**accertamento di fatto** — insindacabile in sede di legittimità — che il Comune aveva effettivamente attivato una pluralità di misure organizzative a beneficio della lavoratrice. È su questo piano, e non su quello dei soli principi generali, che si è giocato l'esito del giudizio.

02. La sentenza Pauni della CGUE e l'obbligo di accomodamenti ragionevoli

2.1 — Il comporto unico e indifferenziato al vaglio della Corte di Giustizia

La sentenza *Pauni* della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (11 settembre 2025, causa C-5/24)[2] trae origine da un **rinvio pregiudiziale** del **Tribunale di Ravenna**, chiamato a valutare la compatibilità con la **direttiva 2000/78/CE** di una disciplina collettiva del settore turismo che

riconosce a tutti i lavoratori assenti per malattia, disabili e non, un periodo di conservazione del posto di **180 giorni retribuiti**, prolungabile su richiesta di ulteriori **120 giorni non retribuiti**, senza alcuna differenziazione per la disabilità.

La Corte di Giustizia ha anzitutto ricordato che una disciplina di tal genere, pur formalmente neutra, può comportare una **discriminazione indiretta**, perché il lavoratore disabile corre un rischio strutturalmente più elevato di accumulare assenze per malattia e di raggiungere il limite previsto. La discriminazione indiretta è tuttavia esclusa quando la normativa persegua una **finalità legittima di politica sociale** — assicurare che il lavoratore resti idoneo e disponibile a svolgere le funzioni essenziali — con mezzi **appropriati e non eccedenti quanto necessario**.

Ai fini dell'applicazione della direttiva, la Corte ha ribadito che la nozione di **handicap** comprende una limitazione della capacità risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena partecipazione della persona alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Il riconoscimento formale dello status di **invalido civile** secondo il diritto nazionale non comporta automaticamente che la persona rientri in questa **nozione eurounitaria**, che resta autonoma e richiede una valutazione in concreto della durata e degli effetti della limitazione.

Il punto qualificante della sentenza, spesso trascurato nelle sintesi della pronuncia italiana che ne ha fatto applicazione, riguarda il secondo requisito: anche una normativa sul comporto astrattamente proporzionata non esonera il datore dal **separato e autonomo obbligo di soluzioni ragionevoli** previsto dall'art. 5 della direttiva. La Corte di Giustizia ha chiarito che un **periodo di aspettativa non retribuita**, riconosciuto indistintamente a tutti i lavoratori assenti per malattia e non pensato in funzione della disabilità, **non costituisce di per sé una soluzione ragionevole**: quest'ultima richiede un provvedimento calibrato sulla situazione concreta del singolo disabile, non un beneficio generale e indifferenziato.

2.2 — Dalla discriminazione indiretta all'obbligo positivo di adattamento

La **direttiva 2000/78/CE**, come ricordato dal **considerando 17** richiamato sia dalla sentenza *Pauni* sia dalla successiva pronuncia della Cassazione italiana, non impone il **mantenimento in servizio** di un lavoratore non più capace o disponibile a svolgere le funzioni essenziali della propria posizione. Ciò che la direttiva richiede, però, è che tale conclusione sia raggiunta soltanto

dopo che il datore abbia **verificato, caso per caso**, se esistano soluzioni ragionevoli capaci di consentire al lavoratore disabile di continuare a rendere utilmente la propria prestazione.

Il test elaborato dalla Corte di Giustizia si articola su un **doppio livello**: l'**idoneità** della misura a perseguire una finalità legittima, e la sua **necessità**, da valutare tenendo conto del contesto normativo complessivo e delle eventuali disposizioni specifiche di tutela della disabilità. Solo se entrambi i profili sono soddisfatti, e solo se il datore ha comunque rispettato l'autonomo obbligo di accomodamenti ragionevoli, il comporto indifferenziato supera il vaglio di compatibilità con la direttiva.

Nel recepire questi principi, la Cassazione ha applicato lo stesso schema a una fattispecie diversa da quella scrutinata dai giudici di Lussemburgo: non il comporto misto di 180 più 120 giorni del settore turismo, ma il **comporto unico di diciotto mesi** previsto dal CCNL Funzioni Locali per i dipendenti pubblici[1]. Nel motivare il rigetto del **sesto motivo** di ricorso — con cui la lavoratrice censurava l'omesso esame del nesso causale tra le proprie assenze e la disabilità — la Suprema Corte ha ribadito che il licenziamento per superamento del comporto non è di per sé incompatibile con la direttiva; rileva che il datore abbia previamente verificato l'adozione di **misure proporzionate e ragionevoli**, non la sola durata del comporto.

Va sottolineato che il comporto oggetto della pronuncia italiana si discosta, nella sua articolazione, da quello esaminato dalla Corte di Giustizia: l'art. 48 del CCNL Funzioni Locali non prevede, come il contratto collettivo del turismo scrutinato in *Pauni*, una fase retribuita seguita da un'aspettativa facoltativa non retribuita, ma un **unico periodo di diciotto mesi** di conservazione del posto. Questa **differenza strutturale** non ha impedito alla Cassazione di trasporre il medesimo test in due passaggi, ma rende ancora più significativo l'esito del giudizio, retto per intero sul **secondo passaggio**.

03. Gli accomodamenti ragionevoli nel caso concreto

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

e il nodo della cooperazione

3.1 — Le misure adottate dal Comune di Crotone

Il rigetto del ricorso trova il proprio fondamento non in un'affermazione di principio, ma nell'**accertamento di merito** con cui la Corte d'Appello di Catanzaro — e con essa la Cassazione, che lo ha ritenuto adeguatamente motivato — ha ricostruito la condotta del datore di lavoro[1]. Il Comune di Crotone aveva tollerato un periodo aggiuntivo di **sessanta giorni di assenza** prima del recesso; aveva avvisato la lavoratrice, nell'imminenza della scadenza del comporto, della possibilità di richiedere un'ulteriore **aspettativa non retribuita di diciotto mesi**, cui la dipendente non ha fatto ricorso; le aveva consentito di fruire anticipatamente di **ferie non ancora maturate**; le aveva accordato **permessi** utili a interrompere il computo del comporto; le aveva permesso di collocare le ferie il venerdì, per non far rientrare nel calcolo il fine settimana; aveva accolto, sin dal novembre 2021, la sua richiesta di **flessibilità dell'orario di lavoro**; e l'aveva trasferita, già nel luglio 2021, in un **diverso ufficio** ritenuto meno gravoso sul piano psicofisico, a fronte di assenze già frequenti sin dal 2019.

Va segnalato che buona parte di queste iniziative risale a un periodo anteriore rispetto al licenziamento, intimato solo il 31 maggio 2024: il trasferimento d'ufficio è del **luglio 2021**, la flessibilità oraria è stata accolta nel **novembre dello stesso anno**, e le assenze frequenti erano già documentate dal **2019**. La sequenza smentisce l'idea di un datore che si sia limitato ad applicare meccanicamente la clausola alla scadenza del termine: le misure risultano frutto di una **gestione del rapporto protrattasi per anni**.

È su questo compendio di iniziative concrete, personalizzate e reiterate nel tempo — non sulla sola esistenza di un comporto di diciotto mesi ritenuto in astratto congruo — che la Cassazione ha fondato la conclusione che il datore avesse assolto l'obbligo di **accomodamenti ragionevoli** ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003. L'accertamento richiesto dal giudice non si esaurisce nella **verifica in astratto** della clausola contrattuale, ma investe la **storia concreta del rapporto di lavoro**, misura per misura.

3.2 — Il dubbio della stessa Cassazione sul dovere di cooperazione del lavoratore

Il terzo motivo di ricorso censurava il passaggio della sentenza d'appello in cui i giudici di Catanzaro avevano posto a carico della lavoratrice un **onere di collaborazione**, ravvisando una sua **inerzia** nel non aver sollecitato ulteriori misure di tutela. Su questo profilo la Cassazione non ha affatto avallato senza riserve l'impostazione della Corte territoriale: ha anzi osservato, in termini che meritano di essere richiamati per la loro rilevanza sistematica, che la sentenza impugnata «**potrebbe apparire errata**» nella parte in cui addossa al lavoratore disabile l'onere di rivolgere al datore specifiche richieste di tutela per poter continuare a rendere la propria prestazione.

Il motivo è stato comunque respinto, ma non perché il rilievo critico della Cassazione fosse infondato: la Corte ha osservato che, a prescindere dal problema teorico dell'onere di cooperazione, la sentenza d'appello aveva comunque **accertato, in fatto**, che il datore si era attivato autonomamente e ripetutamente, adottando le misure descritte nel paragrafo precedente. È dunque quell'**accertamento di merito** — sorretto da elementi concreti e non censurabile in sede di legittimità — a reggere da solo l'esito del giudizio, non la tesi, sulla quale la stessa Cassazione ha espresso perplessità, secondo cui il **silenzio del lavoratore** precluderebbe la successiva contestazione della legittimità del recesso.

Il chiarimento non è di poco conto per la prassi: l'**iniziativa nella ricerca di soluzioni ragionevoli** resta, in linea di principio, a carico del datore di lavoro, tenuto ad attivarsi non appena la disabilità sia a lui **nota o conoscibile** secondo l'ordinaria diligenza, senza poter scaricare sul lavoratore l'onere di formulare istanze specifiche a pena di perdere la **tutela antidiscriminatoria**.

04. Il sindacato di legittimità e i motivi processuali del ricorso

4.1 — I confini del vizio di omesso esame ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c.

Il secondo motivo di ricorso, con cui la lavoratrice lamentava l'**omesso esame** della propria richiesta di accomodamenti del 21 febbraio 2022, è stato dichiarato **inammissibile**. La Cassazione ha ricordato, richiamando un proprio consolidato principio, che il vizio di cui all'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. riguarda esclusivamente l'omesso esame di un **fatto storico**, decisivo e discusso tra le parti, e non ricomprende l'omessa valutazione di singoli **elementi istruttori** quando il fatto rilevante sia stato comunque considerato dal giudice di merito[3].

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva considerato la richiesta di accomodamenti, ritenendo che non riguardasse misure ulteriori rispetto a quelle già adottate: la doglianza, dunque, non denunciava un fatto omesso, ma sollecitava un **diverso apprezzamento delle risultanze istruttorie**, non consentito in sede di legittimità. Lo stesso principio di **insindacabilità del giudizio di fatto**, quando sorretto da motivazione logica e coerente, è stato richiamato dalla Cassazione anche a proposito della valutazione sulla **proporzionalità e adeguatezza** delle misure adottate dal datore[4].

Un elemento non sempre valorizzato nei commenti alla sentenza è che il **Procuratore Generale** presso la Corte di Cassazione aveva concluso, in pubblica udienza, per l'**accoglimento del ricorso** della lavoratrice. Il Collegio non ha condiviso questa conclusione, ma il solo fatto che l'organo requirente abbia ritenuto fondate le censure conferma quanto il crinale tra legittimità e nullità del recesso dipenda, in questa materia, da una **valutazione di fatto opinabile** più che da un principio di diritto univoco.

4.2 — Il quarto e il quinto motivo: applicazione nel tempo delle norme e riparto dell'onere della prova

Il quarto motivo deduceva l'**erronea applicazione** dell'art. 5-bis della L. 104/1992, introdotto dall'art. 17 D.Lgs. n. 62/2024 ed entrato in vigore il **30 giugno 2025**, a un licenziamento intimato il **31 maggio 2024**, prima della sua entrata in vigore. Il motivo è stato dichiarato inammissibile perché non si confrontava con l'effettiva **ratio decidendi** della sentenza d'appello, che non aveva applicato retroattivamente la norma, ma si era limitata a rilevare che essa aveva **codificato principi già desumibili**, all'epoca del recesso, dalla direttiva 2000/78/CE e dall'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003[1]: la **censura di violazione di legge** deve confrontarsi con la motivazione realmente adottata, non con una ricostruzione più favorevole al ricorrente.

Il quinto motivo, con cui si contestava la ripartizione dell'**onere della prova** ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 150/2011 e dell'art. 2697 c.c., è stato respinto per le medesime ragioni del terzo motivo: una volta accertato, in fatto, che il datore aveva effettivamente adottato le misure organizzative descritte, la questione teorica sull'onere probatorio perdeva rilievo decisivo. La **disciplina speciale antidiscriminatoria**, che agevola il lavoratore con un **regime semplificato di prova per presunzioni**, non muta l'esito quando i fatti costitutivi dell'adempimento datoriale sono comunque acquisiti al processo.

05. Conclusioni: l'altro lato della regola e le ricadute pratiche

Il quadro tracciato dalla sentenza n. 23823/2026 trova un utile termine di confronto in un precedente di segno opposto della stessa Sezione Lavoro, la **sentenza 31 maggio 2024, n. 15282**[5]. In quel caso la Cassazione ha respinto il ricorso del datore e confermato la **nullità**, per **discriminazione indiretta**, del licenziamento di un dipendente affetto da **patologie cardio-respiratorie e motorie** riconducibili a un'invalidità civile del **40%**, licenziato per superamento del comporto previsto dal **CCNL Federculture**.

La differenza tra i due casi non sta nella cornice giuridica applicata, sostanzialmente identica, ma nel **comportamento datoriale accertato in fatto**. Nella vicenda del 2024 il datore, pur a

conoscenza dell'invalidità, **non si era mai attivato** per chiedere informazioni sul nesso tra assenze e disabilità, né aveva valutato di **scorporare** dal comporto i giorni di malattia collegati alla disabilità, né aveva prospettato alcuna misura alternativa. Questa **totale inerzia**, diversamente dalla pluralità di iniziative del caso deciso nel 2026, ha giustificato la qualificazione del recesso come discriminatorio, con nullità e **diritto alla reintegrazione** ai sensi dell'art. 18, L. n. 300/1970.

Le due pronunce, lette congiuntamente, restituiscono una **regola operativa** più precisa di quanto la sola massima della sentenza n. 23823/2026 lasci intendere: il comporto unico e indifferenziato non è mai, di per sé, né legittimo né discriminatorio; è **legittimo** quando il datore dimostra — con elementi concreti, verificabili e riferiti alla situazione individuale — di essersi attivato per ricercare soluzioni ragionevoli, ed è invece **discriminatorio** quando il datore, pur potendo conoscere la disabilità, resta inerte limitandosi ad applicare meccanicamente il termine contrattuale.

Sul piano applicativo, l'insegnamento più utile per la gestione del personale riguarda il rischio di un **errore diffuso**: ritenere che la previsione di un'aspettativa non retribuita, riconosciuta indistintamente a tutti i lavoratori assenti per malattia, esaurisca l'obbligo di accomodamento ragionevole. Come chiarito dalla Corte di Giustizia nella sentenza *Pauni*, una misura di questo tipo, proprio perché **generale e non pensata in funzione della disabilità**, non può da sola bastare[2]: occorre che il datore individui, caso per caso, **flessibilità di orario, mutamento di mansioni o di sede, concessione mirata di permessi e ferie, scorporo delle assenze** riconducibili alla disabilità, e ne documenti l'effettiva offerta.

Per la prassi giuslavoristica, la lezione delle due pronunce può essere tradotta in termini operativi: il datore che intenda avvalersi legittimamente della clausola di comporto verso un lavoratore disabile dovrebbe **documentare**, nel corso del rapporto e non solo in prossimità della scadenza, le misure effettivamente proposte, l'eventuale rifiuto del lavoratore, e le ragioni per cui ulteriori accomodamenti non fossero esigibili. È questo **compendio probatorio**, più che la sola clausola contrattuale, a determinare l'esito del giudizio: è quanto, nella vicenda del 2026, il Comune di Crotone è riuscito a provare.

Fattispecie	Condotta datoriale accertata	Esito
Comporto unico con accomodamenti realmente attivati	Misure personalizzate e documentate: flessibilità oraria, cambio ufficio, ferie mirate, tolleranza aggiuntiva	Legittimo (Cass. n. 23823/2026)
Comporto unico con datore inerte pur a conoscenza della disabilità	Nessuna misura specifica, nessuna richiesta di informazioni al lavoratore	Nullo per discriminazione indiretta, tutela reintegratoria (Cass. n. 15282/2024)
Aspettativa non retribuita generica, uguale per tutti i lavoratori	Misura non calibrata sulla condizione di disabilità	Non costituisce, da sola, accomodamento ragionevole ex art. 5 (CGUE, Pauni)

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Art. 2110 c.c. — Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio

Art. 2697 c.c. — Onere della prova

Art. 360, comma 1, nn. 3 e 5, c.p.c. — Motivi di ricorso per cassazione

Art. 3 L. 104/1992 — Soggetti aventi diritto

Art. 5-bis L. 104/1992 — Accomodamenti ragionevoli

Art. 18 L. 300/1970 — Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

Art. 3 D.Lgs. 216/2003 — Parità di trattamento e accomodamenti ragionevoli

Art. 28 D.Lgs. 150/2011 — Azioni contro la discriminazione

Direttiva 2000/78/CE — Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione

Giurisprudenza citata

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

1. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 22 luglio 2026, n. 23823** — Rigetta il ricorso della lavoratrice disabile licenziata per superamento del comporto: il datore aveva adottato una pluralità di accomodamenti ragionevoli concreti (sessanta giorni aggiuntivi, ferie anticipate, permessi, flessibilità oraria, cambio ufficio). La Corte segnala come dubbio l'addossare al lavoratore l'onere di sollecitare misure specifiche. Esito: rigetta. Punto: motivi 1, 3 e 6 (§§ 3, 10-12, 19-22).
2. **Corte di Giustizia UE, sentenza 11 settembre 2025, causa C-5/24, *Pauni*** — Un comporto unico indifferenziato non osta alla direttiva 2000/78/CE se proporzionato, ma l'obbligo di accomodamenti ragionevoli ex art. 5 resta autonomo: un'aspettativa non retribuita generica, uguale per tutti i lavoratori malati, non costituisce di per sé una soluzione ragionevole. Esito: dichiara (risposta interpretativa alle questioni 1-2 e 3; questioni 4-5 irricevibili). Punto: punti 63 e 67 del dispositivo.
3. **Corte di Cassazione, Sez. Tributaria, ordinanza 25 novembre 2025, n. 30837** — Richiamata da Cass. n. 23823/2026 per il solo principio, di carattere generale, sui confini del vizio di omesso esame ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. (non riguarda il merito della disabilità). Esito: rigetta. Punto: massima sull'art. 360 n. 5 c.p.c., citata al § 6 della sentenza in commento.
4. **Corte di Cassazione, Sez. VI-2, ordinanza 12 ottobre 2021, n. 27847** — Richiamata da Cass. n. 23823/2026 per il solo principio, di carattere generale, sull'insindacabilità in cassazione dell'apprezzamento di merito sulle prove (non riguarda il merito della disabilità). Esito: dichiara inammissibile il ricorso. Punto: massima sull'apprezzamento di merito, citata al § 7 della sentenza in commento.
5. **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 31 maggio 2024, n. 15282** — Rigetta il ricorso del datore di lavoro e conferma la nullità, per discriminazione indiretta, del licenziamento per comporto di un lavoratore disabile: il datore, pur a conoscenza dell'invalidità, non si era attivato per chiedere informazioni né aveva adottato alcuna misura. Esito: rigetta (conferma la nullità con reintegra). Punto: § 3.1-3.2.

Redazione di Metodo Giuridico

Rivista di Diritto e Giurisprudenza

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

A cura della Redazione di Metodo Giuridico, rivista scientifica specializzata in Diritto e Giurisprudenza.