LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO E LAVORATORE DISABILE: DISCRIMINAZIONE INDIRETTA, RISARCIMENTO PARAMETRATO ALLE RETRIBUZIONI PERSE SENZA RIDUZIONI PER IL "SILENZIO" SULLE CONDIZIONI DI SALUTE (CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAV., 2/03/2026, N. 4623)

scritto da goal | 10 Aprile 2026



di Bernardina Calafiori e Michele Toso*

Con la pronuncia in commento (Cass., sez. lav., n. 4623 del 2 marzo 2025) la Corte di Cassazione, è stata chiamata a pronunciarsi su una questione rilevante in materia di licenziamento per superamento del periodo di comporto e tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità, soffermandosi in particolare sulle conseguenze risarcitorie della nullità del licenziamento discriminatorio. La vicenda origina dal recesso intimato da una cooperativa sociale per superamento del periodo di comporto nei confronti di una lavoratrice affetta da disabilità.

I giudici di merito accoglievano la domanda della lavoratrice

dichiarando nullo il licenziamento perché discriminatorio, ritenendo che l'applicazione del periodo di comporto "breve" a una lavoratrice disabile, senza tener conto della maggior morbilità connessa alla disabilità, integrasse una prassi discriminatoria. Tuttavia, la Corte d'Appello, pur confermando la discriminazione, aveva ridotto il risarcimento alla misura minima di cinque mensilità, sostenendo che il silenzio della dipendente circa le proprie condizioni di salute avesse attenuato la colpa datoriale.

Investita della questione, la Suprema Corte ha confermato l'impostazione secondo cui l'applicazione del normale periodo di comporto a un lavoratore disabile può costituire discriminazione indiretta, qualora non siano stati presi in considerazione gli effetti della disabilità sulle condizioni del lavoratore e non vengano attivati i dovuti accomodamenti ragionevoli.

Secondo i giudici di legittimità, qualora il datore di lavoro conosca, o sia comunque in grado di conoscere con l'ordinaria diligenza, le condizioni di disabilità del lavoratore, sorge l'onere datoriale di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia siano connesse ad uno stato di disabilità.

La Corte affronta poi il tema delle conseguenze risarcitorie della nullità del licenziamento. In particolare, censura la decisione della Corte d'Appello che aveva ridotto il risarcimento al minimo legale, attribuendo rilevanza al comportamento della lavoratrice la quale non aveva esplicitato la propria condizione di salute. La Corte afferma che la misura minima di cinque mensilità prevista dall'art. 18 legge 300/1970 costituisce una soglia inderogabile, assimilabile a una penale legale, che prescinde da una graduazione della colpa datoriale. Una volta accertata la responsabilità del datore di lavoro – anche solo in presenza di una colpa minima – non è consentito ridurre l'indennità risarcitoria valorizzando il comportamento del lavoratore. Secondo la

Suprema Corte, infatti, il lavoratore non è gravato da alcun obbligo di comunicare autonomamente al datore di lavoro la propria condizione di disabilità al di fuori di una previa interlocuzione attivata dal datore stesso. Pertanto, il silenzio della lavoratrice non può essere utilizzato per attenuare la responsabilità datoriale nel comprimere la tutale prevista.

Alla luce di tali considerazioni, la Cassazione ha cassato la sentenza alla Corte d'Appello relativamente ai profili risarcitori e ha rinviato alla medesima Corte affinché si limiti a quantificare l'ammontare dell'indennità risarcitoria dovuta alla ricorrente in misura superiore alle cinque mensilità.

La pronuncia si inserisce nel solco di un orientamento giurisprudenziale orami consolidato volto a rafforzare la tutela antidiscriminatoria delle persone con disabilità. In particolare ribadisce l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli e chiarisce che la responsabilità derivante dal licenziamento discriminatorio non può essere attenuata facendo riferimento a un presunto dovere informativo del lavoratore in ordine al proprio stato di salute

**Avvocati Studio Legale Daverio & Florio (studiolegale@daverioflorio.com)*