PERIODO DI COMPORTO “UNITARIO” APPLICATO ANCHE AL LAVORATORE DISABILE. LE CONCLUSIONI DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA CON LA SENTENZA PAUNI (C-5/24, 11 SETTEMBRE 2025)

scritto da goal | 1 Novembre 2025



di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario*

Con la sentenza *Pauni* (C-5/24, 11 settembre 2025) la Corte di Giustizia dell’Unione Europea e tornata a pronunciarsi sul delicato tema della tutela dei lavoratori disabili nel contesto del licenziamento per superamento del periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva.

Come noto, in materia si e consolidato un orientamento della Corte di Cassazione secondo cui l’applicazione anche ai lavoratori disabili del periodo di comporto ordinario previsto dai contratti collettivi per la generalità dei lavoratori costituirebbe una discriminazione indiretta, rendendo cosi nullo il licenziamento intimato a tale titolo. In questo quadro si inserisce il rinvio pregiudiziale del Tribunale di Ravenna, chiamato, appunto, a decidere sulla legittimità del licenziamento di una lavoratrice che aveva superato il limite di comporto previsto dal Ccnl Commercio. Nella specie, la lavoratrice veniva riconosciuta come disabile ai sensi della

normativa nazionale, ma solo dopo l'intimazione del recesso. Il giudice nazionale domandava innanzitutto se la disciplina del Ccnl, che già prevede un lungo periodo di conservazione del posto di lavoro (nella specie: 180 giorni di "comporto" retribuiti, più 120 di aspettativa non retribuita), fosse davvero incompatibile con la direttiva 2000/78/CE.

Investita cosi della questione, la Corte di Giustizia Europea ha fornito importanti chiarimenti sia in merito alla nozione di *handicap* ai fini della direttiva 2000/78/ CE, sia al rapporto sussistente tra disciplina collettiva e obbligo datoriale di accomodamento ragionevole.

In primo luogo, la Corte ha chiarito che se un lavoratore ha ottenuto il riconoscimento formale della disabilita secondo la legge nazionale, questo non significa automaticamente che sia considerato portatore di *handicap* secondo il diritto dell'Unione. Anche in questo caso vale il principio secondo cui il riconoscimento dello status di disabile ai sensi della direttiva prescinde da particolari formalismi.

Trattasi di una precisazione di grande rilievo, in quanto, a livello nazionale, si tende spesso a riconoscere in modo quasi automatico la sussistenza di un *handicap* ai sensi del diritto dell'Unione in presenza di una disabilita "certificata" secondo il diritto interno (mentre lo stesso ragionamento non viene applicato quando manca una "certificazione"). La Corte ha inoltre offerto ai giudici nazionali indicazioni pratiche per valutare il carattere duraturo della limitazione: quest'ultima deve essere valutata "*all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio*" e deve tener conto sia dell'eventuale impossibilita di superare l'incapacità che della possibilità che la stessa persista comunque a lungo prima della guarigione.

Anche tale precisazione e, quindi, destinata a incidere in modo concreto sulla prassi giudiziaria, imponendo un accertamento sostanziale e prospettico della condizione di

salute piuttosto che un’analisi meramente formale e statica.

Ciò premesso, nel seguito, la Corte ha concretamente affrontato il tema dell’applicazione anche ai lavoratori disabili del periodo di comporto ordinario. Sul tema, pur osservando, in continuità con le precedenti decisioni, che una disciplina indifferenziata può comportare maggiori svantaggi per i lavoratori disabili a causa della loro più elevata morbosità, la Corte di Giustizia ha chiarito che **una normativa nazionale che stabilisca lo stesso termine di comporto per tutti i lavoratori non risulta, di per se, incompatibile con la direttiva 2000/78.**

Essa ben può risultare legittima, purché:

- persegua una finalità legittima di politica sociale, quale quella di tutelare il datore rispetto a rapporti di lavoro non più sostenibili; circostanza che la Corte ha riconosciuto nel caso di specie;
- non ecceda quanto necessario per il conseguimento di tale finalità;
- non precluda al datore di lavoro di adottare soluzioni ragionevoli ai sensi dell’art. 5 della direttiva.

Proprio su tale ultimo aspetto la Corte ha tuttavia affermato che l’ulteriore aspettativa non retribuita di 120 giorni prevista dal Ccnl non può qualificarsi come accomodamento ragionevole, in quanto misura generale, non individualizzata e non mirata a compensare lo svantaggio specifico del lavoratore disabile. Conseguentemente, il datore di lavoro, anche di fronte a una disciplina collettiva apparentemente legittima, non può limitarsi a una sua applicazione automatica, ma resta comunque tenuto a valutare autonomamente se vi siano margini per introdurre misure ragionevoli e proporzionate – ad esempio: un prolungamento del comporto non eccessivamente oneroso, una riorganizzazione delle mansioni o un adattamento dei tempi di lavoro – prima di procedere al recesso.

In definitiva, non dovrebbe essere più la disciplina del comporto in se a rilevare ai fini di una eventuale discriminazione, ma piuttosto il modo in cui essa viene effettivamente applicata al caso specifico del lavoratore disabile.

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