

LAVORO

Comporto e accomodamenti ragionevoli: il Tribunale di Rovigo conferma la distinzione tra malattia e disabilità

Luca Failla

14 Ottobre 2025

La pronuncia del Tribunale di Rovigo affronta il tema del licenziamento per superamento del periodo di comporto quando le assenze per malattia siano riconducibili a una patologia di lunga durata. Il Giudice è chiamato a valutare se tali assenze possano essere considerate espressione di una condizione di disabilità, con conseguente obbligo datoriale di predisporre accomodamenti ragionevoli. La decisione ribadisce la distinzione tra malattia e disabilità e, in assenza di elementi idonei a provare quest'ultima, conferma la legittimità del recesso datoriale.

Massima

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la malattia non è automaticamente equiparabile alla disabilità. Perché sorga l'**obbligo datoriale di predisporre accomodamenti ragionevoli**, ai sensi dell'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003, è necessario che il lavoratore alleggi e provi una condizione di disabilità conforme alla nozione euro-unitaria, caratterizzata da una menomazione duratura che, in interazione con barriere, ostacoli la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza.

Il caso

Un lavoratore, dipendente di un'azienda del settore gomma-plastica con mansioni di addetto all'estrusione, è stato licenziato per superamento del periodo di comporto, avendo totalizzato 272 giorni di assenza per malattia. Egli ha impugnato il recesso, sostenendo da un lato che il comporto non fosse stato effettivamente superato e, dall'altro, che le sue assenze fossero riconducibili a una condizione di disabilità. Secondo il ricorrente, la società avrebbe dovuto adottare accomodamenti ragionevoli, tra cui l'esclusione delle assenze legate alla patologia dal calcolo del comporto o, in alternativa, la previsione di un periodo di comporto più lungo.

La questione

La controversia solleva l'interrogativo se le assenze per malattia di lunga durata possano essere automaticamente considerate espressione di una condizione di disabilità e, conseguentemente, se il datore di lavoro sia tenuto ad **adottare accomodamenti ragionevoli** – quali l'esclusione di tali periodi dal calcolo del comporto o il prolungamento del relativo termine – **prima di procedere al licenziamento**. Si tratta di un ambito di indagine di non poca rilevanza pratica e di estrema delicatezza considerata l'attenzione del legislatore europeo verso la disabilità (così come espressa dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/ UE) ed allo

stesso tempo considerata la crescente attenzione del legislatore nazionale verso determinate patologie, quali le patologie oncologiche (cfr. la Legge n. 106/2025). Tuttavia, la soluzione cui perviene nel caso specifico il Tribunale di Rovigo mette in luce come risulti essere fondamentale **distinguere tra malattia e disabilità**, come sia obbligo del lavoratore provare il ricorrere di uno stato di disabilità/invalidità conseguente a malattia (così come avviene anche ai fini dell'applicazione della nuova disciplina prevista per le patologie oncologiche dalla Legge n. 106/2025) con la conseguenza di dover valutare caso per caso poiché non ogni stato di malattia – fortunatamente – conduce ad una disabilità imponendo l'adozione di “accomodamenti ragionevoli”. Anche perché le tutele già apprestate dall'ordinamento giuridico per assicurare la conservazione del posto (anche nei casi di gravi malattie) sono da considerare sufficienti a tutelare la posizione del lavoratore in malattia.

Le soluzioni giuridiche

Il Tribunale di Rovigo rigetta infatti il ricorso presentato dal lavoratore e reputa legittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto. Il fulcro della decisione è chiaro: la disabilità non si sovrappone automaticamente alla malattia. Gli “accomodamenti ragionevoli” (art. 3, co. 3-bis, d.lgs. 216/2003) scattano solo se il lavoratore allega e prova una disabilità intesa in senso euro-unitario: **“una menomazione fisica duratura tale da impedirgli la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale in modo eguale rispetto agli altri lavoratori”**. Nel caso concreto tale prova è mancata; per contro, è risultata documentata l'offerta di mansioni alternative da parte del datore di lavoro. Da ciò discende che, senza disabilità provata, non occorre personalizzare il comporto e resta applicabile la sola disciplina collettiva.

Questo esito si allinea al quadro prevalente. Sul versante europeo, la CGUE (tra le altre, *Chacón Navas*, C-13/05; *HK Danmark*, C-335/11 e C-337/11; *Ruiz Conejero*, C-270/16) esclude l'equazione malattia/disabilità e ammette gli accomodamenti solo a fronte di una disabilità qualificata. In parallelo, la Cassazione (Cass. 31 marzo 2023, n. 9095; Cass. 21 dicembre 2023, n. 35747) recepisce tale impianto, negando la computabilità “selettiva” delle assenze salvo prova della disabilità e della conseguente necessità di adattamenti.

Le pronunce più recenti affinano il perimetro applicativo. Cass. 30 aprile 2025, n. 11343 (citando, a sua volta, Cass. 22 maggio 2024, n. 14307) qualifica come nullo il licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica quando il datore non dimostri di aver adottato accomodamenti ragionevoli, con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena. Ancora, Cass. 9 maggio 2025, n. 12270, pone a carico del datore l'onere di provare una ricerca diligente, entro i limiti dell'esigibile, di soluzioni organizzative idonee a evitare il recesso. Si tratta, però, di indicazioni che operano quando la disabilità sia già accertata.

In giurisprudenza di merito si registra anche un accento più estensivo: App. Venezia, n. 489/2025, **reputa illegittimo il licenziamento per comporto in presenza di patologie episodiche ma cronicizzate, riconducibili a disabilità anche senza formale invalidità**, ed esclude il computo di tali assenze. La Corte valorizza un dovere di attivazione del datore tramite sorveglianza sanitaria e raccordo con il medico competente (d.lgs. 81/2008), richiamando la nozione “relazionale” di disabilità del d.lgs. 62/2024, pur segnalando le inevitabili tensioni con i profili di riservatezza.

Osservazioni

Appare corretta la riaffermazione, netta, della non equiparazione tra malattia e disabilità; un'interpretazione diversa svuoterebbe infatti l'istituto del comporto, rendendo di fatto indeterminata la gestione delle assenze e compromettendo la prevedibilità organizzativa dell'impresa.

Sul piano gestionale, il principio è dirimente: **la soglia contrattuale del comporto resta operativa finché non sia dimostrata una disabilità in senso euro-unitario**; in tale perimetro, il datore di lavoro non è tenuto né a “scomputi” selettivi né a prolungamenti individualizzati del comporto. Nel caso in esame, l'offerta di mansioni alternative ha rafforzato la correttezza gestionale dell'azienda, evidenziando un approccio non meramente formalistico.

Al contempo, l'evoluzione giurisprudenziale impone **prudenza operativa**. Le pronunce della Corte Suprema di quest'anno accentuano l'esigenza di un percorso documentato di accomodamenti quando vi siano indici seri di disabilità e situazioni di inidoneità: ciò non significa estendere automaticamente tali obblighi a ogni assenza di lunga durata, ma suggerisce alle imprese di adottare buone prassi difensive nelle aree grigie (verifica clinico-funzionale aggiornata; dialogo strutturato con il lavoratore; esplorazione e tracciamento di soluzioni organizzative ragionevoli – cambio mansioni, orari, carichi; verifica di ferie/aspettative; valutazione di idoneità e compatibilità con la sicurezza). Questo approccio consente di presidiare il rischio contenzioso senza snaturare il ruolo del comports.

In sintesi: la decisione del Tribunale di Rovigo preserva l'equilibrio **tra tutela antidiscriminatoria e certezza del diritto nella gestione delle assenze per malattia**. Gli accomodamenti ragionevoli restano istituto essenziale quando la disabilità è provata (come peraltro oggi imposto anche dalla disciplina di cui al d.lgs. n. 62/2024); diversamente, in tema di mero superamento del comports, la corretta applicazione del CCNL – specie se accompagnata da iniziative gestionali come l'offerta di mansioni compatibili – è sufficiente a fondare la legittimità del recesso una volta superato il periodo di comports. Non solo, la correttezza del comportamento datoriale, così come attestata dal Giudice di merito, si allinea anche allo sviluppo della stessa ultima giurisprudenza comunitaria proprio in materia di disabilità. **Tale giurisprudenza qualifica infatti le misure nazionali di protezione** (e di conservazione) del posto di lavoro (anche nella misura estesa ai periodi di aspettativa non retribuita contemplata in diversi CCNL) come una **misura adeguata** anche in relazione agli obiettivi dell'art. 5 Dir. 2000/78/ UE di rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, purché non ecceda quanto necessario per conseguire la finalità di politica sociale consistente nell'assicurarsi della capacità e della disponibilità del lavoratore ad esercitare la sua attività professionale (cfr. in particolare **CGUE 11 settembre 2025 C-5/24**). Ciò che emerge chiaramente da tale ultima giurisprudenza è l'affermazione per cui la **previsione normativa di un prolungamento dei periodi di conservazione del posto** (che si ritrova peraltro oggi ampliato in presenza di particolari condizioni connesse a patologie oncologiche ai sensi dell'art. 1, l. n. 106/2025) **non può essere considerato "accomodamento ragionevole"** dato che a mente dell'art. 5 della indicata Direttiva ciò implica la concreta adozione di provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. È proprio questo elemento che può divenire oggi elemento ulteriore di valutazione da parte del giudice di prime cure quando sia chiaro – come nel caso analizzato dal Tribunale di Rovigo – che a fronte dell'adozione di adeguate soluzioni organizzative connesse alla valutazione dello stato di malattia del lavoratore, ivi compresa la valutazione di idoneità alla mansione svolta dal medico competente ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, non sia possibile invocare *tout court* l'equazione malattia/disabilità e da questa inferire la **violazione del divieto di discriminazione fondata sulla disabilità**.