

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO, DISABILITA' LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Relatore: Avv. Laura Antonia di Nunzio



LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

- COS'E' IL COMPORTO
- CHI STABILISCE LA DURATA DEL COMPORTO
- TIPI DI COMPORTO
- CALCOLO DEL COMPORTO E LE ESCLUSIONI
- TEMPESTIVITA' DEL LICENZIAMENTO
- COMPORTO ED ALTRI ISTITUTI (PART-TIME / FERIE / ECC)
- COMPORTO E DISABILI
- SANZIONI IN CASO DI LICENZIAMENTO INVALIDO

Milano, 11 marzo 2025



LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO

COS'E' IL COMPORTO

Il comporto è il periodo di assenza dal lavoro per malattia o infortunio durante il quale il lavoratore ha **diritto alla conservazione del suo rapporto di lavoro**.



Il comporto rappresenta per il datore di lavoro un **LIMITE LEGALE** all'esercizio del potere di recesso datoriale (art. 2110 cc) .



DURANTE LA MALATTIA/INFORTUNIO POSSO LICENZIARE?

Sì, ove sussista un **giustificato motivo oggettivo o soggettivo** parte datoriale può licenziare il lavoratore anche durante la sua assenza per malattia/infortunio, ma l'efficacia del recesso sarà al termine della malattia o dell'infortunio; oppure per **giusta causa** a norma dell'art. 2119 c.c. con effetti risolutivi immediati.

Se l'unica causa del recesso è l'assenza prolungata per malattia o infortunio parte datoriale può recedere dal rapporto solo decorso il COMPORTO.

La disciplina del periodo di comporto, prevista dall'[art. 2110 c.c.](#), è speciale rispetto alla disciplina generale dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e alla risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa. Pertanto, il superamento del periodo di comporto è condizione sufficiente per la legittimità del licenziamento (Cass. civ., Sez. lavoro, 14/10/2024, n. 26634).

CHI STABILISCE IL TERMINE DI COMPORTO?

La legge, dagli usi o secondo equità (art. 2110, c. 2 cc)

Normalmente il comportamento è previsto dalla CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE di LAVORO APPLICATA AL RAPPORTO DI LAVORO

MA

contrattazione collettiva aziendale e/o contratto di lavoro individuale possono prevedere disposizioni di miglior favore

Resta in vigore, come norma di chiusura, l'art. 6 R.D.L. 13.11.1924, n. 1825, secondo cui in caso di malattia il dipendente ha diritto a conservare il posto per:

- 3 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 6 mesi negli altri casi.

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



QUALI TIPI DI COMPORTO?

COMPORTO "SECCO"

si ha quando il periodo di conservazione del posto è stato stabilito (normalmente dal CCNL) con riferimento a un **unico episodio morboso** di lunga durata, cioè tale da coprire con continuità e ininterrottamente un notevole arco di tempo

COMPORTO "PER SOMMATORIA"

si ha in presenza di una **pluralità di malattie ripetute e intermittenti** che, singolarmente considerate, non raggiungono il quantitativo richiesto per il comporta secco.

Il comporta per sommatoria, la cui **durata massima** può essere stabilita **in via equitativa dal giudice** di merito se non prevista dai contratti collettivi, ha un **termine esterno** (ovvero l'arco temporale considerato) e uno **interno** (quello dato dalla somma di tutte le assenze per malattia): per esempio 12 mesi complessivi di malattia nell'arco della vigenza del CCNL che è, in ipotesi, pari a 3 anni

QUALI TIPI DI COMPORTO?

| CCNL | COMPORTO SECCO | COMPORTO PER SOMMATORIA |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| TERZIARIO | SI | SI |
| METALMECCANICA INDUSTRIA | SI | SI |
| CREDITO | SI | SI |
| CHIMICA INDUSTRIA | SI | SI |
| STUDI PROFESSIONALI | SI | SI |
| CALZATURE INDUSTRIA | SI | SI |
| CONCERIE INDUSTRIA | SI | SI |
| GOMMA PLASTICA INDUSTRIA | SI | SI |

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CALCOLO DEL COMPORTO

I CCNL prevedono la durata in GIORNI o in MESI.

MESE = 30 giorni? NON SEMPRE

Principio Generale:

- il calcolo segue il calendario comune (Art. 2963, c.c. e Art. 155, c.p.c.), *salvo clausole contrattuali specifiche*.

Eccezioni Contrattuali:

- il contratto potrebbe prevedere clausole che definiscono «mese» un periodo di 30 giorni, oppure un numero di giorni che rappresenta una media di giorni mensili.
- in mancanza di pattuizioni espresse, verificare volontà delle parti, integrate da equità
- **Attenzione: Caso Specifico (comporto di 24 mesi – CCNL Credito).** Clausole sul calcolo della retribuzione giornaliera (30 giorni) non influenzano il computo del comporto

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CALCOLO DEL COMPORTO

Al fine di verificare se sia stato o meno superato il periodo di comporta contrattuale, la regola per cui un termine fissato a mesi deve essere computato secondo il calendario comune, trova applicazione solo quando non sussistano clausole contrattuali di diverso contenuto che assumano una durata convenzionale fissa costituita da un predeterminato numero di giorni, astrattamente basato sulla durata media del mese e l'assenza di un'espressa pattuizione disciplinante la materia non comporta, l'automatica utilizzazione del criterio ordinario

Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 08/05/2024, n. 12487; così anche Cass. Civ. 02/04/2004, n. 6554

Fatta salva l'esistenza di una diversa ed esplicita previsione contenuta nel contratto collettivo, il periodo di comporta che sia astrattamente determinato in mesi deve essere computato secondo il calendario comune in base alla loro effettiva consistenza **Cass. civ., Sez. lavoro, 08/04/2019, n. 9751**

CALCOLO: IL CASO DI SPECIE

CASS. CIV., SEZ. LAVORO, 08/04/2019, N. 9751

Il CCNL Metalmeccanici CONFAPI prevede un periodo di comporto di 18 mesi per i lavoratori.

Il metodo di calcolo è essenziale:

- se si adotta la regola di conversione a 30 giorni per mese (ex numeratione dierum), il comporto ammonta a 540 giorni.
- utilizzando il calendario comune (ex nominatione dierum), i 18 mesi equivalgono a circa 547,6 giorni ($365 / 12 = 30,42$ GG; $30,42 \times 18 = 547,56$)



La giurisprudenza della Corte di Cassazione, salvo accordi diversi, **suggerisce di usare il calendario effettivo**, ritenendo che il conteggio di 30 giorni per mese risulti meno aderente alla realtà (Cass. n. 13658/2015, Cass. n. 12057/1995). Questo principio assicura un calcolo uniforme sia per il comporto per sommatoria che per quello a malattia unica, evitando disparità

CALCOLO DEL COMPORTO: LE ESCLUSIONI

1) Malattie e/o infortuni professionali

Le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'[art. 2110](#) c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di computo, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista, appunto, una responsabilità del datore di lavoro ex [art. 2087](#) c.c. (**Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 29/01/2025, n. 2071**);

L'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL, in caso di malattia professionale, prescinde dalla colpa del datore di lavoro e non richiede la prova della responsabilità civile dello stesso. Il riconoscimento di tale indennità si fonda sulla sola esistenza dell'origine professionale della malattia, correlata alla prestazione lavorativa secondo le regole dell'assicurazione obbligatoria. Le parti contrattuali possono escludere dal computo del computo, come disciplinato dall'[art. 2110](#) c.c., le assenze dovute a malattie professionali, anche in virtù delle disposizioni collettive previste nel CCNL (**Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 09/01/2025, n. 463**)

CALCOLO DEL COMPORTO: LE ESCLUSIONI

2) Nel caso di lavoratore assunto per disabilità ex legge 68/1999, ai fini del superamento del periodo di comportamento non devono computarsi i periodi di malattia riconducibili alle patologie che riguardano il suo stato di invalidità e in relazione a cui egli è stato avviato al lavoro presso il datore.

3) I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Art. 7 L. 18/7/2011 n. 119

4) In caso di **interruzione di gravidanza entro il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, l'assenza è qualificabile come "malattia determinata da gravidanza", dal che consegue l' **esclusione** di tale periodo **dal calcolo del comportamento**; a tale scopo è sufficiente la **certificazione** rilasciata dal **medico di base convenzionato** con il SSN (Min. lav., nota 19.8.2008, n. 32);

5) Periodi di assenza per malattia connessi a gravidanza o puerperio (Risposta interpello Min. Lav. 16/11/2006, 6123)

«si ritiene che il periodo di malattia connesso al puerperio non incide, indipendentemente dalla durata, sul computo del periodo di comportamento. Tale conclusione, evidentemente, deve ritenersi valida quand'anche la malattia, debitamente certificata, abbia una durata superiore al periodo convenzionalmente inteso quale puerperio, ossia l'arco temporale che segue immediatamente il parto e comprende le sei-otto settimane successive».

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ESCLUSI DAL CALCOLO DEL COMPORTO: LE IPOTESI DEL CCNL

- Ricovero ospedaliero: es CCNL Chimica Industria, Concerie Industria;
- Giorni di malattia per sottoporsi a terapia salvavita: es. CCNL Gomma Plastica Industria, Chimica Industria, Concerie Industriali

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ESCLUSI DAL CALCOLO DEL COMPORTO: LA GIURISPRUDENZA

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, l'assenza per malattia del lavoratore non può essere computata ai fini del superamento dello stesso nel caso in cui il dipendente sia stato collocato in cassa integrazione (F.I.S.), poiché tale situazione costituisce un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa per fatto estraneo alla sfera del prestatore di lavoro e rende insussistente l'obbligo da parte del lavoratore di rendere la prestazione **Cass. civ., Sez. lavoro, 05/06/2024, n. 15747**

I periodi di integrazione salariale non possono essere computati ai fini della durata del comporto, in quanto quest'ultimo, come limite temporale al potere datoriale di recedere dal rapporto di lavoro in mancanza della controprestazione, presuppone l'attualità dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa ed incide quindi in concreto sul sinallagma contrattuale, mentre la situazione che genera il trattamento di cassa integrazione costituisce ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione per fatto estraneo al lavoratore, sicché rende priva di rilievo la contemporanea situazione di malattia dello stesso. (Cassa con rinvio, CORTE D'APPELLO MILANO, 14/06/2023) **Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 05/06/2024, n. 15747**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



TEMPESTIVITA' DEL LICENZIAMENTO

A differenza del licenziamento disciplinare, che postula l'immediatezza del recesso a garanzia della pienezza del diritto di difesa all'incolpato, nel licenziamento per superamento del periodo di comporta per malattia, l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va temperato con quella del datore di lavoro a disporre di un ragionevole "spatium deliberandi", in cui valutare convenientemente la sequenza di episodi morbosi del lavoratore, ai fini di una prognosi di sostenibilità delle sue assenze in rapporto agli interessi aziendali; ne consegue che, in tale caso, il giudizio sulla tempestività del recesso non può conseguire alla rigida applicazione di criteri cronologici prestabiliti, ma costituisce valutazione di congruità che il giudice deve compiere caso per caso, apprezzando ogni circostanza al riguardo significativa. Sarà il lavoratore a dover provare che l'intervallo temporale tra il superamento del periodo di comporta e la comunicazione di recesso ha superato i limiti di adeguatezza e ragionevolezza, sì da far ritenere la sussistenza di una volontà tacita del datore di lavoro di rinunciare alla facoltà di recedere dal rapporto. **Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 11/09/2020, n. 18960**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



TEMPESTIVITA' DEL LICENZIAMENTO

A titolo esemplificativo, la S.C. ha confermato la decisione di merito, che aveva evinto la volontà abdicativa del diritto di recesso da parte del datore, oltre che dal ritardo nella comunicazione del licenziamento, dall'accettazione del rientro in servizio e della prestazione lavorativa per un breve lasso di tempo, nonché dal riconoscimento di un ulteriore periodo di ferie e dalla fissazione della visita di sorveglianza sanitaria del dipendente (**Cass. civ. Sez. lavoro, Ordinanza, 12/10/2018, n. 25535**)

In ipotesi di avvenuto superamento del periodo di comporta, l'accettazione, da parte del datore di lavoro, della ripresa della attività lavorativa del dipendente non equivale di per sè a rinuncia al diritto di recedere dal rapporto, ai sensi dell'[art. 2110](#) c.c., e quindi non preclude (salvo diversa previsione della disciplina collettiva) l'esercizio di tale diritto, ferma peraltro la necessità della sussistenza di un nesso causale fra la intimazione del licenziamento ed il fatto (superamento del periodo di comporta) addotto a sua giustificazione (**Cass. civ., Sez. lavoro, 05/08/2015, n. 16462**)

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



COMPORTO E PART TIME

Art. 7, c. 2, D.Lgs 81/2015

«Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

ORIZZONATALE

Nulla cambia rispetto al full time

VERTICALE

In tema di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di comporta non può essere riproporzionata, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, **in assenza di previsione dei contratti collettivi**, ai sensi dell'art. 7, secondo comma, secondo periodo D.Lgs. 81/2015, in quanto derogante alla regola generale di riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale, ai sensi del primo periodo della stessa disposizione

(Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 02/05/2024, n. 11865)

COMPORIO E

- il **contratto a termine** cessa al termine previsto, anche se non si è concluso il comparto;
- il comparto non si applica mai durante il periodo di prova;
- se interviene la **gravidanza**, la lavoratrice non può essere licenziata nemmeno per raggiungimento del comparto fino al compimento di un anno del bambino – vale anche per il lavoratore fino all'anno del figlio;
- non si può licenziare per superamento del comparto il dipendente che si sposi, dalla pubblicazione delle promesse fino all'anno successivo alla celebrazione

FERIE E COMPORTO

La facoltà del lavoratore di sostituire le ferie all'assenza per malattia per interrompere il decorso del periodo di comporto non è incondizionata e tuttavia il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109, secondo comma, cod. civ.), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto. Resta fermo che, allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita, un tale obbligo non è ragionevolmente configurabile. **Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 08/01/2024, n. 582; Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 21/09/2023, n. 26997**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



FERIE E COMPORTO

*Il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; **in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive***

(Nel caso di specie, richiamato l'enunciato principio, la Suprema Corte ha ritenuto incensurabile la sentenza impugnata in quanto le doglianze prospettate dal lavoratore ricorrente sulle conseguenze del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato prima della sua scadenza non erano pertinenti, in quanto, stante il mutamento del titolo da ferie a malattia, per effetto della revoca dell'istanza di ferie con l'invio del certificato di malattia durante il periodo feriale, non tempestivamente chiarita dal lavoratore ed in assenza di un nuovo mutamento del titolo in senso contrario da malattia a ferie, il periodo di comporto risultava nella circostanza ineluttabilmente decorso) **Cass. civ., Sez. lavoro, 20/01/2025, n. 1373**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



COMPORIO DEI DISABILI

In tema di licenziamento, costituisce **discriminazione indiretta** l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio

(Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., 21/12/2023, n. 35747; poi confermata da Cass. n. 11731/2024, da Cass. n. 14316 e 14402 del 2024; confermate poi da Cass. n. 15282 del 2024 e Cass. n. 15723 del 2024 e, ancor più di recente, da Cass. n. 24052 e n. 30095 del 2024)

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



IL LAVORATORE DISABILE

Condizione di disabilità art. 2 D.Lgs. n. 62/2024

una duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri

Art. 3, c. 1, L. n. 104/1992 come codificato dal D.Lgs. n. 62/2024

E' persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.

COMPORTO DEI DISABILI

D.Lgs 09/07/2003, n. 216 *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori*

3-bis. **Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente**



**IN AMBITO LAVORATIVO LA DISABILITA' SI SUPERA ADOTTANDO
RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



COMPORTO DEI DISABILI

Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 07/01/2025, n. 170

La conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore da parte del datore di lavoro impone a quest'ultimo di acquisire informazioni sulla correlazione tra le assenze per malattia del dipendente e la disabilità, e di individuare possibili accorgimenti ragionevoli per evitare il licenziamento, in linea con l'[art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216 del 2003](#). La mancata adozione di tali accorgimenti rende il licenziamento discriminatorio.

la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza - da parte del datore di lavoro fa sorgere l'onere datoriale - a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall'[art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216 del 2003](#), la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento de quo.

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



COMPORTO DEI DISABILI

In tema licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la contrattazione collettiva, per sottrarsi al rischio di trattamenti discriminatori a danno dei lavoratori con handicap, deve prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile, poiché non è sufficiente ad elidere detto rischio una disciplina negoziale che tiene conto solo del profilo oggettivo dell'astratta gravità o particolarità delle patologie **senza valorizzare anche l'aspetto soggettivo della disabilità**, in relazione al quale vanno adottati gli accorgimenti ragionevoli prescritti dalla [direttiva 2000/78/CE](#) e dall'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216 del 2006. (Principio affermato in relazione al c.c.n.l. Associazione nazionale strutture territoriali 2017-2019, che prevede l'esclusione dal computo del comportamento solo dei giorni di ricovero ospedaliero, dei day hospital, dei giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o connessi alla somministrazione di terapie salvavita, non anche dei giorni di assenza per malattie, anche non gravi, ma cagionate dalla disabilità)

Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 06/09/2024, n. 24052

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



COMPORTO DEI DISABILI

SOLUZIONI PROSPETTATE:

- periodo di comportamento più lungo (Terziario: non 180 giorni nell'anno solare, ma magari 240 nell'arco in un anno solare - ossia 1 volta e mezza il normale comportamento)
- considerare solo le assenze non legate alla disabilità e, se nel certificato non è indicata la connessione dell'assenza con la disabilità, cercare informazioni dal lavoratore
- riconoscere aspettative non retribuite più lunghe

SANZIONI – LICENZIAMENTO NULLO

ART. 18, C. 7 STATUTO LAVORATORI

REINTEGRAZIONE

INDENNITA' RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO, DALL'ILLEGITTIMO RECESSO ALLA REINTEGRA FINO AL MASSIMO DI 12 MENSILITA'.

DEDUCIBILE L'ALIUNDE PERCEPTUM E L'ALIUNDE PERCIPIENDUM

CONDANNA AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI DAL LICENZIAMENTO ALLA REINTEGRA, MAGGIORATI DI INTERESSI LEGALI

ART. 2, D.LGS. N. 23/2015

REINTEGRAZIONE

INDENNITA' RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL CALCOLO DEL TFR, DALLA DATA DELL'ILLEGITTIMA ESTROMISSIONE ALLA REINTEGRA CON UN MINIMO DI 5 MENSILITA'

DEDUCIBILE SOLO L'ALIUNDE PERCEPTUM

CONDANNA AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI DAL LICENZIAMENTO ALLA REINTEGRA

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

- LA NOZIONE DI DISCRIMINATORIETA': LA NORMATIVA
- CASI DI DISCRIMINATORIETA'
- ONERE DELLA PROVA DELLA DISCRIMINATORIETA'
- LICENZIAMENTO RITORSIVO
- TUTELA AVVERSO IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LA NOZIONE DI DISCRIMINATORITA': LA NORMATIVA

STATUTO DEI LAVORATORI ART. 15 (ATTI DISCRIMINATORI)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua **affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.**

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione **politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LA NOZIONE DI DISCRIMINATORITA': LA NORMATIVA

D.Lgs. n. 216/2003 «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»

ART. 2 – NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Per principio di parità di trattamento si intende **l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale.**

- a) Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LA NOZIONE DI DISCRIMINATORITA': LA NORMATIVA

c. 3. «Sono, altresì, considerate come discriminazioni (...) anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo».

PERSONE CON DISABILITA'

Art. 3, comma 3-bis

Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, **i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, **nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori**. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LA NOZIONE DI DISCRIMINATORITA': LA NORMATIVA

**Decreto legislativo 11/04/2006, n. 198
(CODICE PARI OPPORTUNITA')
Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta**

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LA NOZIONE DI DISCRIMINATORITA': LA NORMATIVA

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Il licenziamento è discriminatorio quando è fondato su motivi politici, religiosi, sindacali, di razza, lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali nonché quando sia ritorsivo ovvero costituisca l'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito; l'elenco di fattori discriminatori e/o vessatori non è da considerare tassativo.

→ **NON È NECESSARIO, AI FINI DELLA QUALIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO COME DISCRIMINATORIO, CHE IL MOTIVO DISCRIMINATORIO SIA UNICO E DETERMINANTE; TALE MOTIVO PUÒ COESISTERE CON ALTRE FINALITÀ LEGITTIME**
(Cass. civ. Sez. Lavoro, Ordinanza, 02/02/2025, n. 2494)

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CASI DI DISCRIMINATORIETA'

- La sussistenza di una motivazione organizzativa legittima non esclude di per sé la natura discriminatoria di un licenziamento. Anche un licenziamento motivato da ragioni economiche o organizzative può essere considerato discriminatorio se attuato direttamente o indirettamente in ragione di un fattore di rischio, quale la disabilità del lavoratore **Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 09/01/2025, n. 460**
- La Corte di Giustizia UE ha da tempo affermato che la direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, n. 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi art. 1 e 2, n. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che **il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili**. Conseguentemente qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore che non sia esso stesso disabile, in modo sfavorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato **che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio**, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a). E non v'è ragione di non seguire tale impostazione nel nostro ordinamento che ha dato specifica attuazione alla direttiva 2000/78/CE con il D.Lgs. del 9 luglio 2003, n. 216. **Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 20/05/2024, n. 13934**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CASI DI DISCRIMINATORIETA'

- Posto che il licenziamento discriminatorio non richiede che il motivo illecito sia esclusivo e determinante, è nullo perché discriminatorio per ragioni di genere il licenziamento di una lavoratrice che abbia manifestato **l'intenzione di sottoporsi a pratiche d'inseminazione artificiale** (nella specie, dipendente di uno studio di avvocato, licenziata per le ipotizzate ricadute negative sulla funzionalità dello studio delle programmate assenze per sottoporsi all'inseminazione) **Cass. civ., Sez. lavoro, 05/04/2016, n. 6575**
- La S.C. ha ritenuto il licenziamento discriminatorio in quanto, dei 54 dipendenti che avevano scioperato nella notte fra il 3 e il 4 settembre 2019, solo gli aderenti all'organizzazione sindacale Sol Cobas erano stati licenziati. **Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 18/12/2024) 02/02/2025, n. 2494**

ONERE DELLA PROVA DELLA DISCRIMINATORIETA'

ART. 4, D.LGS. N. 216/2003 RIMANDA ALL'ART. 28, C.4, D.LGS. N. 150/2011

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

PRINCIPIO DELL'ATTENUAZIONE DELL'ONERE PROBATORIO IN CAPO AL LAVORATORE

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



ONERE DELLA PROVA DELLA DISCRIMINATORIETA'

In tema di licenziamento discriminatorio, in forza dell'attenuazione del regime probatorio ordinario introdotta per effetto del recepimento delle [direttive n. 2000/78/CE](#), n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla C.G.U.E., **incombe sul lavoratore l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe**, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre **il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso**. Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 27/01/2023, n. 2606

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



LICENZIAMENTO RITORSIVO

IL LICENZIAMENTO PER RITORSIONE COSTITUISCE **L'INGIUSTA E ARBITRARIA REAZIONE DEL DATORE DI LAVORO AD UN COMPORTAMENTO LEGITTIMO DEL LAVORATORE**, CHE COMPORTA LA NULLITÀ DEL RECESSO SEMPRE CHE:

- IL MOTIVO RITORSIVO SIA STATO L'UNICO DETERMINANTE;
- E SEMPRE CHE IL LAVORATORE NE ABBIÀ FORNITO PROVA.

AI FINI DELLA CONFIGURABILITÀ DI UN LICENZIAMENTO RITORSIVO, PERTANTO, VA DIMOSTRATO, DA PARTE DI CHI DEDUCE LA RITORSIVITÀ, IL MOTIVO ILLECITO ESCLUSIVO DETERMINANTE EX [ART. 1345](#) C.C., CHE NON RICORRE LADDOVE È RAVVISABILE LA CONCORRENZA DI UN'ALTRA POSSIBILE RAGIONE GIUSTIFICATRICE DEL RECESSO

La ritorsività di un licenziamento può essere dimostrata attraverso presunzioni semplici multiple e concordanti, partendo da fatti noti e documentati. In particolare, qualora emerga che il lavoratore è stato licenziato a seguito di richieste legittime di spettanze retributive tramite sindacato e che gli addebiti disciplinari siano risultati infondati, si può configurare il licenziamento come ritorsivo ai sensi dell'[art. 2](#) del [D.Lgs. n. 23/2015](#) **Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 07/08/2024, n. 22335**

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



SANZIONI – LICENZIAMENTO NULLO

ART. 18, C. 1-3 STATUTO LAVORATORI

REINTEGRAZIONE

INDENNITA' RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO, DALL'ILLEGITTIMO RECESSO ALLA REINTEGRA CON MINIMO 5 MENSILITA'.

DEDUCIBILE L'ALIUNDE PERCEPTUM

CONDANNA AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI DAL LICENZIAMENTO ALLA REINTEGRA

ART. 2, D.LGS. N. 23/2015

REINTEGRAZIONE

INDENNITA' RISARCITORIA COMMISURATA ALL'ULTIMA RETRIBUZIONE UTILE AI FINI DEL CALCOLO DEL TFR, DALLA DATA DELL'ILLEGITTIMA ESTROMISSIONE ALLA REINTEGRA CON UN MINIMO DI 5 MENSILITA'

DEDUCIBILE L'ALIUNDE PERCEPTUM

CONDANNA AL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI DAL LICENZIAMENTO ALLA REINTEGRA

Milano, 11 marzo 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



