



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

**Disabilità e  
licenziamento  
per  
superamento  
del periodo di  
comporto**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Presidente -

Dott. CARLA PONTERIO

- Consigliere -

Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO

- Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Rel. Consigliere -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 16907-2023 proposto da:

in persona del legale rappresentante pro

tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati FILIPPO  
VALCANOVER, ARTURO MARESCA;

**- ricorrente -**

**contro**

rappresentato e difeso dall' avvocato

GIOVANNI GUARINI;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 8/2023 della CORTE D'APPELLO di  
TRENTO, depositata il 06/07/2023 R.G.N. 83/2022;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza  
del 25/03/2026 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale  
Dott. OLGA PIRONE che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati FILIPPO VALCANOVER, ARTURO MARESCA;

udito l'avvocato GIOVANNI GUARINI.

**R.G.N. 16907/2023**

Crea.

Rep.

Ud. 25/03/2026

PU

È STATA DISPOSTA

D'UFFICIO LA

SEGUENTE

ANNOTAZIONE: IN

CASO DI DIFFUSIONE

OMETTERE LE

GENERALITA' E GLI

ALTRI DATI

IDENTIFICATIVI DI:

LAZA MIRON

**2026**

**1522**



## FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Trento, in riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato «la nullità del licenziamento, in quanto discriminatorio, intimato da [redacted] nei confronti di [redacted] e condannato la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a pagargli, a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18, comma 2, l. n. 300 del 1970, una somma pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

2. La Corte ha premesso, in fatto, che [redacted] aveva convenuto in giudizio la società datrice di lavoro perché venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato il 22.03.2021 «per asserito superamento del periodo di comporto»; deduceva che, assunto come operaio metalmeccanico, «dopo un lungo periodo di assenza dal lavoro per malattia - documentata dal 20 luglio 2019 sino alla data di cessazione del rapporto - per diabete mellito di tipo 2 in scarso compenso metabolico; esiti di amputazione del I raggio del piede dx per flemmone», veniva licenziato con atto ritenuto dall'istante «discriminatorio in quanto irrogato a persona portatrice di *handicap*, ovvero disabile, secondo la definizione comunitaria»; lamentava che la società «non lo avesse preventivamente informato della imminente scadenza del periodo di comporto, onde consentirgli di fruire di un'aspettativa di 24 mesi non retribuita come previsto dal CCNL di riferimento».

3. La Corte di Appello – in sintesi - ha argomentato: «dalla documentazione prodotta risulta che l'azienda conosceva la "malattia" del sig. [redacted] [...]» e «la [redacted], nel contesto di un espletamento del rapporto secondo correttezza e buona fede, si trovava quindi nella condizione di potersi render



conto della gravità della situazione, totalmente inabilitante, e di intraprendere idonee iniziative di tutela [...] tra queste anche quella di comunicare preventivamente al lavoratore l'imminente scadenza del periodo di comporto ovvero sollecitarlo a presentare la richiesta scritta prevista dal CCNL»; secondo la Corte, «sebbene nessun obbligo sia previsto dalla legge, si tratta di un comportamento gravante sul datore, e del quale costui deve essere consapevole proprio per il ruolo rivestito, conforme ad uno svolgimento del vincolo contrattuale nel rispetto dei suindicati principi di correttezza e buona fede»; «l'adempimento del lavoratore all'obbligo di cooperazione», mediante l'informazione al datore di lavoro «del proprio stato di salute, periodicamente e non una volta soltanto», rendeva, per i giudici trentini, «esigibile l'obbligo del datore di espungere dal comporto le giornate di assenza correlate alla inabilità, o di concedere la aspettativa prevista anche non retribuita, essendo egli stato messo in grado di conoscere le reali condizioni dell'handicap del lavoratore»; «in altre parole, il datore è posto nella situazione di rendersi conto che non si trattava di semplice malattia ma di una patologia che genera disabilità (anche se non trasfusa in invalidità *ex lege*), in guisa da indurlo a porre in essere tutti gli accorgimenti consentiti dalla normativa in vigore».

4. Infine, la Corte, rammentando che la giurisprudenza di legittimità pone a carico del datore l'onere di provare di aver adottato gli «accomodamenti ragionevoli» previsti dall'art. 3, comma 3-bis, d. lgs. n. 216 del 2003, ha sottolineato che «tale onere, che è scattato nel caso specifico nel momento in cui il lavoratore ha assolto quello a proprio carico, non è stato assolto», né la società «ha fornito alcuna prova da cui desumere che il ricorso ad un ragionevole accomodamento, nel senso prospettato e richiesto, avrebbe potuto condurre a



gravi problematiche di natura organizzativa e imprenditoriale».

5. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso con cinque motivi; ha resistito con controricorso l'intimato.

In prossimità dell'udienza pubblica dell'11 aprile 2024, entrambe le parti hanno comunicato memorie e, all'esito della stessa, con ordinanza interlocutoria n. 11898/2024 gli atti sono stati trasmessi alla Prima Presidente per valutare la rimessione alle Sezioni unite della questione di rilevante importanza circa la compatibilità dell'art. 127ter c.p.c. con il rito del lavoro.

6. Le Sezioni unite civili, con sentenza n. 17603/2025, risolvendo la questione, hanno rigettato i primi due motivi del ricorso per cassazione, rimettendo gli atti alla Sezione Lavoro per l'esame dei rimanenti.

7. Per la nuova udienza pubblica, l'Ufficio del Pubblico Ministero ha comunicato memoria con cui ha illustrato conclusioni di rigetto del ricorso; anche le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Il terzo motivo di ricorso, ancora oggetto di controversia, denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2 e 5 della Direttiva 2000/78/CE, degli artt. 2 e 3 d. lgs. 216/2003, dell'art. 18 l. 300/1970, dell'art. 2110 c.c., dell'art. 2 sez. IV, titolo VI CCNL Metalmeccanico, nonché, ai sensi del n. 5 dell'art. 360 c.p.c., l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio in relazione «all'insussistenza di una discriminazione (in)diretta data dall'applicazione del cd. comportamento prolungato». Si sostiene che «il CCNL di settore opera già in modo differenziato sui lavoratori che, a causa



delle loro condizioni di salute, siano maggiormente esposti al rischio di assenze prolungate, tutela di cui il lavoratore ha effettivamente goduto essendo stato licenziato al termine del cd. comparto prolungato, di talché non si può neppure dire che lo stesso sia stato vittima di una discriminazione indiretta, neppure per il profilo normativo, integrato dalla contrattazione collettiva di settore, che in punto è esente da ogni censura di legittimità costituzionale ed europea, ma che al contrario sembra in tutto e per tutto recepire le generali indicazioni del sistema europeo». Pertanto, secondo chi ricorre, «l'aver applicato il regime del cd. comparto prolungato esclude la sussistenza di una condotta discriminatoria».

2. Il motivo pone la questione del licenziamento del disabile per superamento del periodo di comparto, anche in relazione alla recente sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, 11 settembre 2025, *Pauni*, C-5/24, che ha esaminato la normativa italiana e che è stata diffusamente evocata nella memoria di parte ricorrente.

Il Collegio giudica la censura infondata per le ragioni che seguono.

2.1. Sin da Cass. n. 9095/2023, questa Corte ha affermato che, in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comparto previsto per il lavoratore non disabile al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità secondo il diritto dell'Unione, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comparto in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio.



La Corte di Giustizia, con la pronuncia richiamata e con riguardo alla disciplina italiana, al punto 43, ha confermato come «un lavoratore disabile sia, in linea di principio, più esposto al rischio di vedersi applicare l'articolo 173 del CCNL rispetto a un lavoratore non disabile. Infatti, rispetto a quest'ultimo, un lavoratore disabile è esposto a un rischio più elevato di ferirsi o, più in generale, di essere assente per problemi di salute, a causa della sua disabilità o di una malattia connessa alla sua disabilità. [...]. Risulta quindi che la regola prevista dal suddetto articolo è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una differenza di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 (v., per analogia, sentenza del 18 gennaio 2018, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 39)».

Secondo la Corte, spetta al giudice del rinvio verificare se la disciplina concreta dell'ordinamento interno colpisca negativamente in proporzione significativamente maggiore i lavoratori disabili rispetto a coloro che non lo sono, escludendo che lo svantaggio sussista soltanto in presenza di un caso grave, manifesto e particolarmente rilevante di disuguaglianza (cfr. punti 40, 41 e 42).

In coerenza con tale significato del requisito del «particolare svantaggio», tutta la giurisprudenza di questa Corte è ferma nel ribadire il principio inaugurato da Cass. n. 9095/2023, nella parte in cui ha affermato che l'applicazione dell'ordinario periodo di comporto al lavoratore disabile costituisce discriminazione indiretta, fondato sull'assunto razionale – non smentito dalla Corte di Giustizia – che una persona in condizione di disabilità corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e, quindi, di raggiungere il limite contemplato dalla disciplina di diritto



interno sul comports, rispetto a chi disabile non è (v., tra le più recenti, Cass. n. 13734/2026, che ha anche chiarito la necessità di un nesso causale fra assenze per malattia e nozione di disabilità rilevante; Cass. n. 7973/2026, con la giurisprudenza ivi richiamata; conf. Cass. n. 4623/2026).

2.2. Tuttavia, la Corte lussemburghese, con la sentenza *Pauni* cit., ha poi precisato che «la differenza di trattamento tra i lavoratori disabili e i lavoratori non disabili che può risultare dalla normativa nazionale» italiana, può essere giustificata ove sussistano due condizioni concorrenti.

2.2.1. «In primo luogo», ai punti dal 44 al 53 della pronuncia, la Corte evidenzia che, conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, occorre verificare se la differenza di trattamento sia «oggettivamente giustificata da una finalità legittima, se i mezzi attuati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e se essi non eccedano quanto necessario per conseguirla».

A tal fine, sottolinea che «assicurarsi della capacità e della disponibilità dei lavoratori ad esercitare la loro attività professionale può costituire una finalità legittima di politica sociale» e domanda al giudice del rinvio verificare se la normativa interna sia appropriata e non ecceda quanto necessario per conseguire tale finalità.

2.2.2. «In secondo luogo», la Corte di Giustizia, ai punti dal 54 al 60, ha esaminato l'altra condizione necessaria a giustificare una disparità di trattamento generata dal pari comports sulla base dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), ii), della direttiva 2000/78.

Occorre che la normativa nazionale «imponga obblighi al datore di lavoro interessato di attuare soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 di tale direttiva», ribadendo in dispositivo, quale seconda condizione di conformità al diritto dell'Unione di una disciplina del comports che non istituisca



«un regime specifico per i disabili», che la «normativa nazionale non costituisca un ostacolo al pieno rispetto dei requisiti previsti da tale articolo 5».

Numero sezionale 1522/2026

Numero di raccolta generale 21716/2026

Data pubblicazione 25/06/2026

Al punto 55 si rammenta che «la Corte ha dichiarato che l'articolo 5 della direttiva 2000/78 osta a una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro a motivo dell'inidoneità permanente del lavoratore a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, causata dal sopravvenire, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che tale datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il suo posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni costituirebbero un onere sproporzionato (sentenza del 18 gennaio 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, punto 53)».

2.3. Orbene, avuto riguardo a questo secondo profilo che specificamente rileva nella controversia che ci occupa, nel nostro ordinamento opera l'art. 3, comma 3-bis, d. lgs. n. 216 del 2003, il quale ha imposto ad ogni datore di lavoro, privato e pubblico, di «adottare accomodamenti ragionevoli» come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, in attuazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), ii), della direttiva 2000/78, che, proprio per le discriminazioni indirette, stabilisce una causa di giustificazione specifica nel caso di handicap, e cioè quando il datore di lavoro «sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, misure per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi».



Detta disposizione di diritto interno ha trovato applicazione anche al campo dei licenziamenti (per tutte, Cass. n. 6497/2021).

Numero sezionale 1522/2026

Numero di raccolta generale 21716/2026

Data pubblicazione 25/06/2026

In particolare, proprio avuto riguardo al licenziamento del disabile per superamento del periodo di comporta si è sviluppata una copiosa giurisprudenza di questa Corte che ha declinato le reciproche condotte doverose al fine di considerare rispettato da parte del datore di lavoro l'adempimento degli obblighi di «adottare accomodamenti ragionevoli» (cfr. Cass. n. 14316/2024; Cass. n. 14402/2024; Cass. n. 15282/2024; Cass. n. 15723/2024; Cass. n. 24052/2024; Cass. n. 30095/2024; Cass. n. 10890/2025; Cass. n. 10985/2025; alle quali tutte si rinvia anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

Con tale oramai consolidato orientamento, si è avuto cura di precisare che, pur non risultando decisivo l'intento discriminatorio, operando la discriminazione obiettivamente in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore, quale effetto della sua appartenenza alla categoria dei disabili, tuttavia, non può negarsi che possa assumere rilevanza la conoscenza o la conoscibilità di un fattore discriminatorio, ai fini dell'accertamento della sussistenza di una esimente per il datore di lavoro onde rendere praticabili gli accomodamenti ragionevoli.

Pertanto, la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza - 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 e il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento *de quo*.

La stessa Corte di Giustizia, con la sentenza dell'11 settembre 2025 cit., osserva in proposito (punto 59) che il datore di lavoro deve essere messo in grado di conoscere il motivo dell'assenza prolungata del lavoratore e, quindi, della esistenza di uno stato di disabilità tramite informazioni fornite dal lavoratore stesso, proprio al fine di essere messo nelle condizioni di adottare le soluzioni ragionevoli che scongiurino un licenziamento (cfr. Cass. n. 8211/2026, alla quale pure si rinvia ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

Acclarato che la disciplina interna, così come interpretata da questa Corte, impone che il datore di lavoro - il quale conosca o possa conoscere la condizione di disabilità del lavoratore - prima di risolvere il rapporto per il superamento del periodo di comportamento debba adottare soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il suo posto di lavoro, deve ritenersi che la normativa nazionale non costituisca un ostacolo al pieno rispetto dei requisiti previsti dall'articolo 5 della direttiva 2000/78.

Non è dubbio che, laddove il datore di lavoro abbia conoscenza o conoscibilità dello stato di disabilità del lavoratore e, senza attivare le dovute interlocuzioni finalizzate all'adozione di soluzioni ragionevoli e non sproporzionate per consentire la conservazione del posto di lavoro, proceda al licenziamento applicando al disabile lo stesso periodo di comportamento previsto per i lavoratori non disabili, il recesso abbia natura discriminatoria (cfr. Cass. n. 15282/2024; Cass. n. 9897/2025; v. pure Cass. n. 14307/2024).



2.4. Infine, la Corte di Giustizia, con la sentenza più volte citata, nel dare risposta al terzo quesito posto dal giudice rimettente, ha affermato che: «una disposizione nazionale che prevede, a favore di un lavoratore assente per malattia, ma indipendentemente dalla sua eventuale disabilità, un periodo non retribuito di conservazione del posto di lavoro di 120 giorni, che si aggiunge a un periodo retribuito di conservazione del posto di lavoro di 180 giorni, non costituisce una “soluzione ragionevole”, ai sensi di tale articolo»; sulla base del dato letterale dell’art. 5, infatti, la Corte giudica che la disposizione di diritto interno esaminata «non costituisce [...] un provvedimento adottato da un datore di lavoro a favore di una persona disabile», evidentemente proprio perché si indirizza ad una platea indifferenziata di lavoratori.

Anche per tale ultimo verso, si registra la sostanziale coerenza col diritto dell’Unione degli orientamenti già espressi da questa Corte, secondo i quali le disposizioni contrattuali collettive non risultano idonee ad escludere il rischio di una ingiustificata disparità di trattamento laddove non prevedano una differenziata soglia di tollerabilità per i lavoratori disabili rispetto a quella prevista per coloro che tali non sono, valorizzando unicamente il profilo oggettivo della astratta gravità della patologia ovvero dando rilievo solo alle assenze determinate da individuate malattie (cfr., tra le altre, Cass. n. 15282/2024; Cass. n. 170/2025).

3. Così ricostruita la cornice normativa e giurisprudenziale, il terzo motivo di ricorso è da respingere.

3.1. La complessa censura non è idonea a confutare l’assunto della Corte territoriale secondo cui la società non ha provveduto ad adottare accomodamenti ragionevoli,



nonostante fosse a conoscenza della condizione di **disabilità** dell'istante.

La recente sentenza della Corte di Giustizia largamente richiamata nella memoria di parte ricorrente, pur non imponendo di ritenere sempre e comunque incompatibile con il diritto dell'Unione una disciplina collettiva del comparto applicabile in modo uniforme, tuttavia esclude che la durata astrattamente ampia del periodo di conservazione del posto possa, di per sé sola, assorbire l'obbligo individualizzato di accomodamento ragionevole.

Come visto, la compatibilità eurounitaria della disciplina interna resta subordinata, oltre che alla proporzionalità, appropriatezza e necessità della regola generale, alla possibilità che, nel caso concreto, il datore di lavoro sia tenuto — quando conosca o possa conoscere la disabilità — ad attivare un confronto effettivo con il lavoratore e a valutare misure adeguate e non sproporzionate prima del recesso.

Pertanto, anche a prescindere dalla valutazione circa il perseguimento di una finalità legittima di politica sociale mediante un regime di comparto unico con l'obiettivo di assicurare la capacità e la disponibilità di lavoratori idonei ad esercitare la loro attività, occorre, in ogni caso, che siano rispettati i requisiti e gli obblighi imposti dall'articolo 5 della direttiva 2000/78 e dall'art. 3, comma 3-bis, d. lgs. n. 216/2003.

In difetto, correttamente la Corte territoriale ha ritenuto discriminatorio il licenziamento.

3.2. Inoltre, per quanto innanzi precisato al paragrafo 2.4., è anche da escludere che possa configurare un accomodamento ragionevole un comparto di pari durata stabilito nel triennio mobile e valido anche per chi non sia affetto da disabilità.



Non appare quindi dirimente il rilievo, valorizzato dalla società, secondo cui il contratto collettivo applicabile prevedeva un comporto prolungato per eventi morbosi continuativi o per assenze di particolare durata. Tale previsione, infatti, non equivale, di per sé, a una soluzione ragionevole ex art. 5 della direttiva 2000/78, ove resti fondata su presupposti oggettivi di durata o reiterazione della malattia e non su una valutazione individualizzata della disabilità, della connessione delle assenze con essa e delle misure concretamente idonee a evitare il recesso senza imporre oneri sproporzionati.

Invero, il comporto, anche nella sua eventuale declinazione prolungata, opera sul piano della mera conservazione passiva del posto di lavoro durante l'assenza; gli accomodamenti ragionevoli, invece, postulano una condotta attiva del datore e la personalizzazione delle misure organizzative idonee, in funzione della situazione concreta, a consentire alla persona disabile di mantenere, ove possibile e senza oneri sproporzionati, una partecipazione effettiva alla vita lavorativa, onde contribuire, secondo le proprie possibilità e inclinazioni, al progresso della società ex art. 4 Cost.

4. I restanti motivi di ricorso possono essere sintetizzati come segue.

4.1. Il quarto denuncia la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. «nella valutazione delle prove e per mancata ammissione di un mezzo istruttorio» nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, «in particolare in relazione alla conoscenza della patologia da parte della società convenuta e del nesso causale tra patologia e assenza dal lavoro nell'ambito di una disabilità»; si sostiene che i documenti indicati dalla Corte territoriale non



dimostrerebbero affatto la conoscenza della patologia del  
dipendente da parte della società, mentre sarebbero stati  
ignorati i documenti e le istanze istruttorie formulate.

Numero sezionale 1522/2026

Numero di raccolta generale 21716/2026

Data pubblicazione 25/06/2026

Il quinto motivo denuncia la nullità della sentenza e del procedimento e la violazione degli artt. 4 e 24 Cost., dell'art. 115 c.p.c., dell'art. 2697 c.c., «per mancata ammissione di un mezzo istruttorio benché la parte abbia offerto di adempierlo in relazione alla prova dell'accomodamento ragionevole, conseguente violazione dell'art. 18 l. n. 300 del 1970»; si eccepisce che la Corte territoriale non avrebbe ammesso la prova testimoniale sulla circostanza che la responsabile del personale aveva avvisato telefonicamente il  
dell'imminente scadenza del comporto.

4.2. Le censure, congiuntamente valutabili per connessione, non possono trovare accoglimento.

Con esse, nella sostanza, vengono criticati gli accertamenti di fatto compiuti dai giudici del merito in ordine alla conoscenza da parte della datrice di lavoro della condizione di disabilità del e della riferibilità delle assenze a tale condizione nonché l'accertato inadempimento in ordine all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli.

Non vi è la possibilità di sollecitare un diverso apprezzamento innanzi a questa Corte di legittimità con doglianze che, sotto l'apparente deduzione di violazioni di legge ovvero di regole probatorie, mirano in realtà a sostituire alla ricostruzione dei giudici cui compete il merito una diversa lettura del materiale istruttorio.

4.3. Viene adombrato il vizio di cui all'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. al di fuori dei limiti consentiti dal testo novellato della disposizione, come rigorosamente interpretato da Cass., Sez. Un., nn. 8053 e 8054 del 2014. La ricorrente non individua un fatto storico, principale o secondario, realmente omesso, risultante dal testo della sentenza o dagli atti



processuali, oggetto di discussione tra le parti e dotato di decisività, nel senso che, ove esaminato, avrebbe determinato con certezza un diverso esito della controversia (tra le più recenti, Cass. n. 6525/2025).

Conferma l'obiettivo di rivalutare il merito l'improprio riferimento alla violazione sia degli artt. 115 e 116 c.p.c. sia dell'art. 2697 c.c.

Come ribadito dalle Sezioni unite di questa Corte (cfr. Cass., Sez. Un., n. 20867/2020), per dedurre la violazione dell'art. 115 c.p.c. è necessario denunciare che il giudice non abbia posto a fondamento della decisione le prove dedotte dalle parti, cioè abbia giudicato in contraddizione con la prescrizione della norma, il che significa che per realizzare la violazione deve aver giudicato o contraddicendo espressamente la regola di cui alla norma, cioè dichiarando di non doverla osservare, o contraddicendola implicitamente, cioè giudicando sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte invece di sua iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio (mentre detta violazione non si può ravvisare nella mera circostanza che il giudice abbia valutato le prove proposte dalle parti attribuendo maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre).

Parimenti la pronuncia rammenta che la violazione dell'art. 116 c.p.c. è riscontrabile solo ove si allegghi che il giudice, nel valutare una prova o, comunque, una risultanza probatoria, non abbia operato - in assenza di diversa indicazione normativa - secondo il suo «prudente apprezzamento», pretendendo di attribuirle un altro e diverso valore, oppure il valore che il legislatore attribuisce ad una differente risultanza probatoria (come, ad esempio, valore di prova legale), nonché, qualora la prova sia soggetta ad una specifica regola di valutazione, abbia invece dichiarato di



valutare la stessa secondo il suo prudente apprezzamento, mentre, ove si deduca che il giudice ha solamente male esercitato il suo prudente apprezzamento della prova, la censura era consentita ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., nel testo previgente ed ora solo in presenza dei gravissimi vizi motivazionali individuati dalle Sezioni unite di questa Corte con i già citati precedenti del 2014 (in conformità, tra innumerevoli, Cass. n. 9731/2025).

Quanto alla violazione dell'art. 2697 c.c., essa è deducibile soltanto nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne fosse onerata secondo le regole di scomposizione delle fattispecie basate sulla differenza tra fatti costitutivi ed eccezioni e non invece laddove oggetto di censura sia la valutazione che il giudice abbia svolto delle prove proposte dalle parti (Cass. n. 15107/2013; Cass. n. 13395/2018; Cass. n. 26769/2018); nella specie parte ricorrente critica il complessivo apprezzamento del materiale istruttorio operato dai giudici del merito, auspicando una diversa valutazione.

4.4. In ordine alla lamentata mancata ammissione di prova testimoniale, è sufficiente rammentare il risalente e condiviso insegnamento di questa Corte (di recente ribadito, v. Cass. n. 27610/2024; Cass. n. 15333/2025) per il quale la mancata ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciata per cassazione solo nel caso in cui essa abbia determinato l'omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa ovvero non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la *ratio decidendi* venga a trovarsi priva di fondamento (Cass. n. 11457/2007;



conformi: Cass. n. 4369/2009; Cass. n. 5377/2011; Cass. n. 16214/2019; Cass. n. 18072/2024).

Nella specie, la circostanza che, in una telefonata intervenuta in prossimità della scadenza, la società avesse comunicato l'approssimarsi del termine di comperto e che il lavoratore non avesse immediatamente richiesto ferie, permessi o aspettativa non assume caratura decisiva. Essa non dimostrerebbe, infatti, l'avvenuto adempimento del più ampio obbligo di interlocuzione individualizzata volto a verificare la connessione delle assenze con la condizione di disabilità e a valutare misure ragionevoli e non sproporzionate per evitare il recesso. Né potrebbe elidere l'accertamento, già compiuto dalla Corte territoriale, secondo cui la società era stata posta, ben prima del licenziamento, nella condizione di percepire la gravità e la durata della condizione patologica.

4.5. Infine, circa la critica che la Corte trentina avrebbe sovrapposto malattia e disabilità, vale osservare, invece, che la stessa ha valorizzato la durata pluriennale dell'assenza, la natura delle patologie indicate, la totale inabilità risultante dalla ricostruzione di merito e le comunicazioni intercorse con la struttura datoriale, traendone il convincimento che la società fosse stata posta in condizione di percepire che non di mera malattia comune si trattasse, ma di una situazione patologica duratura idonea a incidere sulla partecipazione lavorativa del dipendente.

Tale accertamento va letto alla luce della nozione eurounitaria di disabilità, che, come noto, non si identifica con la mera malattia, ma richiede una menomazione duratura idonea, in interazione con il contesto lavorativo, a ostacolare la piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (v., da ultimo, Cass. n. 13734/2026 cit.). Nella specie,



secondo l'apprezzamento di merito, non viene in rilievo una semplice assenza per malattia comune, bensì una condizione patologica duratura, totalmente inabilitante e conosciuta o conoscibile dal datore, tale da imporre quantomeno l'attivazione di un confronto sulle possibili misure organizzative o conservative praticabili.

5. Alla stregua dell'insieme delle ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato nel suo complesso, con spese regolate secondo soccombenza e liquidate come da dispositivo, con attribuzione all'avv. Giovanni Guarini che si è dichiarato antistatario.

Ricorrono i presupposti processuali per dare atto della sussistenza dell'obbligo di versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per la stessa impugnazione, se dovuto (cfr. Cass., Sez. Un., n. 4315/2020).

Va disposta, da ultimo, per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi a norma dell'art. 52 del d. lgs. n. 196/2003 della parte controricorrente.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 7.500,00, oltre euro 200 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali nella misura del 15%, da distrarsi.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo



unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Ai sensi dell'art. 52 d. lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 25 marzo 2026.

Il cons. estensore  
Dott. Fabrizio Amendola

La Presidente  
Dott.ssa Margherita Leone

