

Ai gentili Clienti

Loro sedi

**Oggetto: LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI
COMPORTO LAVORATORE CON DISABILITÀ**

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 28 aprile 2026, si è pronunciato in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, affrontando il tema della possibile natura discriminatoria del recesso nei confronti di una lavoratrice affetta da una patologia psichica, chiarendo alcuni importanti principi relativi agli obblighi del datore di lavoro nella gestione delle assenze per malattia. La pronuncia, pur riguardando un caso specifico, offre indicazioni di carattere generale particolarmente rilevanti per tutti i datori di lavoro chiamati a gestire situazioni di assenza prolungata per motivi di salute.

Il primo principio affermato dal Tribunale riguarda il rapporto tra licenziamento per superamento del comportamento e tutela delle persone con disabilità. Negli ultimi anni la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente riconosciuto che l'applicazione automatica delle ordinarie regole sul comportamento può determinare effetti discriminatori quando le assenze siano riconducibili a una condizione di disabilità o di handicap tutelata dall'ordinamento. In tali situazioni il datore di lavoro è tenuto a valutare l'adozione di accomodamenti ragionevoli e di misure organizzative idonee a consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, purché non comportino oneri sproporzionati.

La sentenza ricorda come la Corte di Cassazione abbia più volte affermato che il lavoratore disabile si trova in una posizione oggettivamente diversa rispetto agli altri dipendenti e che la mancata considerazione della maggiore esposizione ad assenze per malattia potrebbe integrare una forma di discriminazione indiretta. Tuttavia, il giudice bolognese evidenzia che tale tutela non opera automaticamente in ogni situazione di malattia, essendo necessario che il datore di lavoro sia concretamente posto nelle condizioni di conoscere l'esistenza della patologia e la sua rilevanza rispetto all'attività lavorativa svolta.

Sotto questo profilo emerge un aspetto particolarmente importante dal punto di vista operativo. Per poter contestare un licenziamento come discriminatorio non è sufficiente che il lavoratore sia effettivamente affetto da una patologia grave o da una condizione assimilabile alla disabilità. Occorre anche dimostrare che il datore di lavoro fosse a conoscenza, o comunque ragionevolmente informato, della situazione e delle conseguenze che essa produceva sulla capacità lavorativa del dipendente. In assenza di tale conoscenza non può, infatti, pretendersi che il datore adotti specifici accomodamenti organizzativi o effettui valutazioni differenziate rispetto alle assenze maturate.

Il Tribunale ha, pertanto, ribadito che il tema degli accomodamenti ragionevoli presuppone un adeguato flusso informativo tra lavoratore e datore di lavoro. Solo quando la condizione invalidante sia conosciuta o conoscibile sulla base di elementi concreti può sorgere l'obbligo datoriale di verificare possibili soluzioni organizzative alternative al licenziamento. Diversamente, il superamento del periodo di comportamento continua a rappresentare una legittima causa di recesso.

La seconda questione affrontata dalla sentenza riguarda l'asserito obbligo del datore di lavoro di avvisare il dipendente dell'imminente superamento del periodo di comportamento. Sul punto il Tribunale conferma un orientamento consolidato della Corte di Cassazione, secondo il quale non esiste, in linea generale, un obbligo datoriale di comunicare preventivamente al lavoratore l'avvicinarsi del limite massimo di assenze consentito.

Secondo il giudice, il periodo di comporta rappresenta il punto di equilibrio individuato dall'ordinamento tra l'interesse del lavoratore a conservare il posto durante la malattia e l'interesse dell'impresa a non subire indefinitamente gli effetti organizzativi derivanti dall'assenza. La relativa disciplina è stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed è, quindi, conoscibile da entrambe le parti del rapporto. Per tale ragione non può essere imputata al datore di lavoro una violazione dei principi di correttezza e buona fede per il solo fatto di non avere avvertito il dipendente dell'approssimarsi della scadenza del comporta.

La sentenza evidenzia, inoltre, che un eventuale obbligo informativo potrebbe configurarsi soltanto in situazioni particolari, ad esempio quando il datore abbia fornito in precedenza indicazioni inesatte o fuorvianti circa il numero delle assenze maturate, ingenerando nel lavoratore un ragionevole affidamento sulla permanenza del rapporto. Al di fuori di tali circostanze eccezionali, l'assenza di una comunicazione preventiva non incide sulla validità del licenziamento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Dott. Francesco Gremigni

