



Licenziamento per superamento del periodo di comporto: è nullo per discriminazione indiretta anche se la disabilità non è ancora formalmente riconosciuta

 20/02/2026

Gaspare Roma
Veronica Maria Sole Franco

Con la sentenza n°563 del 24 ottobre 2025, il Tribunale di Vicenza ha qualificato come discriminatorio il licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato alla lavoratrice che, pur soffrendo di numerose patologie, non aveva ancora ottenuto un formale riconoscimento dello stato di *handicap* al momento del recesso, ma la cui condizione risultava conoscibile secondo l'ordinaria diligenza.

Nel caso in esame, il superamento del periodo di comporto - previsto dal CCNL Piccola e Media Impresa Industria Chimica applicabile - era stato

determinato da un quadro patologico complesso e di lunga durata. Solo successivamente al licenziamento, però, l'INPS ha riconosciuto all'ex dipendente un'invalidità civile pari al 50% e lo stato di *handicap* ai sensi della legge n°104 del 1992. Nel corso del giudizio, quindi, la Società ha sostenuto di non essere stata a conoscenza dello stato di disabilità della lavoratrice al momento dell'intimazione del licenziamento, evidenziando come il riconoscimento formale fosse intervenuto appunto solo in epoca successiva.

Il Tribunale, però, ha accolto la tesi della ricorrente, richiamando l'articolata nozione di *disabilità* elaborata dalla



giurisprudenza interna e comunitaria nell'interpretazione della Direttiva 2000/78/CE, alla luce del principio di non discriminazione, quale *"limitazione di lunga durata, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori"*. Inoltre, richiamando la disciplina comunitaria - e, in particolare, l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE -, il giudice di prime cure ha evidenziato come il datore di lavoro sia tenuto a *"rendere i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete"* per consentire alle persone portatrici di una disabilità di accedere al mondo del lavoro *"nei limiti di uno sforzo finanziario proporzionato"*. Tale obbligo presuppone che il datore di lavoro sia consapevole, o che debba esserlo secondo l'ordinaria diligenza, della situazione di *handicap* del lavoratore. Integra una discriminazione indiretta la condotta omissiva del datore che, conoscendo (o dovendo conoscere) l'esistenza di una condizione di disabilità - anche desumibile da elementi oggettivi indicativi

di una situazione di svantaggio - non adotta le misure organizzative idonee a prevenirne o neutralizzarne gli effetti pregiudizievoli in capo al lavoratore. Nel caso di specie, quindi, il Tribunale ha dichiarato la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio, con conseguente condanna della Società alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria.

La sentenza stabilisce il principio secondo cui il riconoscimento della disabilità non dipende esclusivamente dall'esistenza di un provvedimento istituzionale accertativo di tale condizione, ma dalla concreta sussistenza di una limitazione di lunga durata che incide sulla piena partecipazione del lavoratore alla vita professionale. Quando tale condizione sia conosciuta o conoscibile secondo l'ordinaria diligenza, il datore è tenuto ad attivarsi per verificare soluzioni organizzative idonee a evitare la cessazione del rapporto di lavoro.



Gaspare Roma
PARTNER

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

Veronica Maria Sole
Franco
LAWYER

 v.franco@dejalex.com

 + 39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milan

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

Potapovsky Lane, 5, build. 2, 4th floor, office 401/12/9 · 101000, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

