

## *Capitolo II*

# **DISCRIMINAZIONE PER DISABILITÀ, COMPORTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Sommario:** 1. Introduzione. – 2. Le clausole della contrattazione collettiva. –  
2.1. I destinatari del comportamento differenziato. – 2.2. Le tecniche di tutela. –  
3. Considerazioni conclusive.

### ***1. Introduzione***

Nel corso degli ultimi anni si registrano sviluppi di rilievo nella contrattazione collettiva con riferimento al controverso e delicato tema della tutela dei lavoratori vulnerabili o con disabilità e, in particolare, in relazione al nodo della durata del loro periodo di comportamento per assenze prolungate dal lavoro, con i relativi profili di possibile discriminazione rispetto agli altri lavoratori. Come è noto, alcune decisioni della magistratura avevano considerato non necessaria la previsione di una diversificazione del periodo di comportamento in relazione alle condizioni del lavoratore, mentre in altre pronunce la giurisprudenza, recependo quanto affermato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, aveva considerato alla stregua di una discriminazione indiretta la previsione di un medesimo periodo di comportamento per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla presenza di fattori di disabilità.

Questa seconda interpretazione è stata accolta dalla Corte di Cassazione, che ha sollecitato le parti sociali ad adattare le discipline contrattual-collettive in materia di comportamento di malattia tenendo conto che è da considerare discriminatoria l'adozione di termini non differenziati in favore dei lavoratori con disabilità. Ad una prima valutazione, però, la sentenza della Cassazione, che sembrava potesse provocare un vero e proprio terremoto nelle

regolazioni collettive in materia di comportamento per i lavoratori con disabilità, sembrerebbe aver avuto un impatto più ridotto del previsto.

Prima di osservare le ricadute della sentenza sulla contrattazione collettiva, è opportuno ricordare che la Cassazione ha affermato che, «rispetto a un lavoratore non disabile, il lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla sua disabilità, e quindi soggetto a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi di cui alla normativa pertinente» (Cassazione 31 marzo 2023, n. 9095). Da ciò, quindi, deriva la natura discriminatoria dell'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento ai dipendenti con disabilità, dal momento che questa categoria di lavoratori, proprio perché soggetta ad un maggiore rischio, deve necessariamente godere, in materia di conservazione del posto, di una disciplina differenziata rispetto a quella ordinaria.

Questo orientamento della Cassazione, dunque, ha dischiuso un importante spazio di intervento per la contrattazione collettiva – che, ai sensi dell'articolo 2110 c.c., determina il periodo di tempo per cui al lavoratore malato è garantita la conservazione del posto – a cui è affidato il compito di operare il bilanciamento tra l'interesse protetto dei lavoratori con disabilità e la legittima finalità di contenimento delle assenze. A tal fine, quindi, la stessa Suprema Corte si è rivolta alle parti sociali affinché individuino le soluzioni ragionevoli per assicurare il principio di parità di trattamento dei disabili, garantito anche dal diritto dell'Unione europea (articolo 5, direttiva 2000/78/CE).

È comunque da premettere che il principio affermato dalla Cassazione non è totalmente estraneo alla tradizione della contrattazione collettiva italiana. Già prima della richiamata decisione, infatti, seppur in maniera frammentaria e discontinua, le parti sociali non si erano mostrate indifferenti rispetto a particolari situazioni patologiche dei lavoratori, giacché, al momento della pubblicazione della sentenza, quasi la totalità dei contratti collettivi

differenziava – attraverso le diverse tecniche della previsione di un’aspettativa non retribuita, dello scomputo dal calcolo del periodo di comparto di alcuni periodi di malattia oppure dell’attribuzione di permessi e congedi in occasione di specifici trattamenti terapeutici – il periodo di comparto in ragione delle condizioni soggettive dei lavoratori collegate allo stato di salute, richiamando le malattie croniche in generale o, più spesso, specifiche patologie. Le clausole collettive in materia di comparto, però, pur testimoniando una indubbia sensibilità delle parti sociali per la previsione di tutele differenziate in ragione delle condizioni di salute dei lavoratori, non sono in molti casi idonee a soddisfare quanto indicato dalla Cassazione, dal momento che, per quanto ampi, i cataloghi relativi alle malattie e alle condizioni soggettive debilitanti per cui i contratti collettivi accordano un periodo di comparto differenziato non arrivano mai a ricomprendere l’intera categoria della disabilità.

In questo scenario, la sentenza della Cassazione, per quanto teoricamente dirompente, non pare aver sortito rilevanti effetti nel panorama italiano delle relazioni industriali: osservando i rinnovi dei contratti nazionali sottoscritti dalle federazioni di categoria afferenti a Cgil, Cisl e Uil a partire dall’aprile del 2023 al 31 maggio 2024, infatti, su 59 rinnovi raccolti nel periodo di riferimento, da un punto di vista meramente quantitativo, sono soltanto 10 ad intervenire in materia di comparto differenziato per i lavoratori con disabilità.

Bisogna tuttavia precisare che sono esclusi da tale stima i contratti collettivi che, pur apportando modifiche alle previsioni in materia di comparto differenziato per lavoratori affetti da particolari patologie, non hanno di fatto modificato la disciplina preesistente alla pronuncia della Cassazione, soprattutto con riferimento alla platea di lavoratori che possono fruire dell’estensione. È questo il caso, ad esempio, del CCNL studi e attività professionali (16 marzo 2024, codice Cnel H442), che si è limitato a non prevedere più che la trasmissione ad opera del lavoratore della

documentazione sanitaria attestante la patologia sofferta sia condizione per il prolungamento di ulteriori 90 giorni – di cui possono fruire i lavoratori affetti da patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare o morbo di Cooley oppure sottoposti a trapianti chirurgici di organi vitali che ne determinano periodi di degenza ospedaliera – dell'ordinario periodo di comporta. Similmente, non è considerato nella presente analisi neanche il CCNL penne e spazzole (27 settembre 2023, codice Cnel D241), che non è intervenuto sulla nozione di disabilità, ma si è limitato ad elevare a 18 mesi il periodo di comporta già riconosciuto ai lavoratori affetti da alcune gravi patologie debitamente accertate e certificate (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie). Dal computo dei contratti collettivi che sono intervenuti in materia di comporta è escluso anche il CCNL autostrade e trafori (18 luglio 2023, codice Cnel I192), che, senza disporre differenziazioni in ordine alla durata del periodo di conservazione del posto, è intervenuto solo sul trattamento economico prevedendo, per i lavoratori affetti da talune patologie, la corresponsione della piena retribuzione per l'intero periodo, laddove la disciplina ordinaria prevede la corresponsione dell'intera retribuzione solo per la prima metà del comporta e del 75% per la seconda metà. Sono infine esclusi dal calcolo i contratti collettivi che hanno affrontato il tema unicamente in dichiarazioni a verbale sottoscritte dalle parti stipulanti, come è avvenuto per il CCNL occhialeria (4 dicembre 2023, codice Cnel D271), nel quale le parti, in una specifica dichiarazione, si sono impegnate a «seguir[e] congiuntamente gli sviluppi nella giurisprudenza e nella prassi al fine di valutarne il recepimento».

Nonostante fosse lecito attendersi il contrario, dunque, è da rilevare che sono stati numericamente pochi gli interventi delle parti sociali volti a recepire il nuovo orientamento giurisprudenziale in materia di comporta. Cionondimeno, risulta essenziale analizzare le prime previsioni approntate dalla contrattazione collettiva per comprendere quali sono al momento le soluzioni ragionevoli

individuare per contemperare la tutela del lavoratore con disabilità e la legittima finalità di limitazione dell'assenteismo.

## ***2. Le clausole della contrattazione collettiva***

Come rilevato in precedenza, soltanto poco più di un sesto dei rinnovi dei contratti nazionali di categoria stipulati dal 1° aprile 2023 al 31 maggio 2024 dalle federazioni sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil è intervenuto nel solco tracciato dalla pronuncia della Cassazione introducendo o modificando la platea dei destinatari di un comparto differenziato. Si tratta, in ordine di stipula, dei seguenti 10 contratti collettivi nazionali di categoria: CCNL pelli, ombrelli e ombrelloni (26 maggio 2023, codice Cnel D111); CCNL trasporto aereo (25 ottobre 2023, codice Cnel I810); CCNL credito (23 novembre 2023, codice Cnel J241); CCNL dirigenti delle banche di credito cooperative, casse rurali e artigiane (30 novembre 2023, codice Cnel J281); CCNL banche di credito cooperative, casse rurali e artigiane (7 dicembre 2023, codice Cnel J271); CCNL impianti e attività sportive profit e no profit (12 gennaio 2024, codice Cnel H077); CCNL servizi assistenziali Anpas e Misericordie (2 febbraio 2024, codice Cnel T182); CCNL industria alimentare (1° marzo 2024, codice Cnel E012); CCNL aziende conciarie (7 marzo 2024, codice Cnel B101); CCNL cooperative alimentari (14 maggio 2024, codice Cnel E016).

Ad una prima esplorazione, è possibile rilevare che si tratta di disposizioni contrattuali piuttosto eterogenee, che, nella maggior parte dei casi, si risolvono in semplici manutenzioni delle preesistenti discipline sul comparto differenziato per i lavoratori affetti da gravi patologie, mentre, soltanto in pochi casi, consentono di registrare la volontà delle parti stipulanti di recepire il nuovo orientamento emerso dalla giurisprudenza.

Sono in particolare due i profili in base ai quali è possibile classificare i diversi interventi della contrattazione collettiva: da un lato,

la definizione della platea di lavoratori che possono fruire del comparto differenziato; dall'altro l'individuazione delle tecniche con cui le parti sociali hanno inteso realizzare la differenziazione in ordine al periodo di conservazione del posto in favore del lavoratore con particolari condizioni soggettive. Accanto a questi aspetti, considerati in una certa misura in tutti i contratti collettivi esaminati, in alcuni casi ci sono anche ulteriori previsioni, volte a costruire un più articolato sistema di tutele in favore del lavoratore con disabilità.

### ***2.1. I destinatari del comparto differenziato***

Avviando l'analisi dalla platea di riferimento dei lavoratori che possono fruire di un periodo di comparto differenziato, si registra nelle clausole collettive una estrema varietà di previsioni, comunque riconducibili a due principali tendenze. Accanto alle previsioni che, pur modificando le condizioni soggettive richieste ai fini dell'estensione del periodo di comparto, si limitano ad allargare le maglie dei preesistenti cataloghi di patologie in presenza delle quali il lavoratore può accedere alla tutela differenziata, si collocano alcune clausole contrattuali che cercano, con differenti modalità, di recepire le indicazioni della giurisprudenza, non riferendosi alle sole malattie, ma utilizzando differenti nozioni di disabilità.

Sul primo versante, appaiono piuttosto ridotte le modifiche previste dai CCNL relativi alle banche di credito cooperativo, casse rurali e artigiane: sia il contratto dei dirigenti sia quello dei quadri direttivi e del personale delle aree professionali considerano tra i beneficiari del comparto differenziato, già previsto per alcune categorie di lavoratori affetti da gravi patologie, i lavoratori soggetti a ricovero ospedaliero o con accertata necessità di cura, nonché i lavoratori affetti da malattie oncologiche, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita, patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative e insufficienza renale

cronica. Similmente, il CCNL impianti e attività sportive profit e no profit considera tra i fruitori del comparto differenziato, in precedenza accordato ai soli dipendenti affetti da tubercolosi, i lavoratori affetti da malattie gravi ed invalidanti, quali, a titolo esemplificativo, le malattie oncologiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare nonché i lavoratori soggetti ad emodialisi e ricoveri ospedalieri per trapianti. Più generali le nozioni accolte dal CCNL servizi assistenziali Anpas e Misericordie e dal CCNL pelli, ombrelli e ombrelloni, che limitano la possibilità di godere del comparto differenziato, il primo, ai lavoratori affetti da «patologie gravi che richiedono terapie salvavita e patologie cronico degenerative ingravescenti» e, il secondo, ai lavoratori affetti da «gravi patologie, comprese quelle oncologico e degenerative». Simile a queste clausole è anche la previsione del CCNL trasporto aereo, che considera anche le patologie che «abbiano comportato il riconoscimento di uno *status* di disabilità, sopravvenuta all'instaurazione del rapporto di lavoro, certificato dagli enti competenti e pari ad almeno il 60%».

Discorso diverso, invece, è quello che interessa i quattro contratti collettivi che sono intervenuti provando ad ampliare, in accordo con la pronuncia della Cassazione, il novero di lavoratori che possono fruire del comparto differenziato tramite il recepimento nelle clausole contrattuali della nozione di disabilità. Questi contratti, infatti, utilizzano quale criterio distintivo tra comparto ordinario e prolungato non più l'insorgenza di una specifica malattia, bensì l'accertamento di una disabilità.

Tra questi, il primo ad intervenire è stato il CCNL credito, che ha previsto l'estensione del periodo di comparto in tutti i casi di «disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104». In questo modo, dunque, il contratto collettivo del settore del credito ha inteso estendere il periodo di comparto in tutti i casi in cui il lavoratore presenti compromissioni – intese quali compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che ne ostacolano la piena ed effettiva partecipazione nei

diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri – che ne abbiano «ridotto l'autonomia personale, [...] in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» <sup>(1)</sup>.

Adottano una diversa soluzione i CCNL industria alimentare e cooperative alimentari, che, con due disposizioni identiche, hanno previsto l'estensione del periodo di comporto in favore dei lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68. Le clausole previste dai contratti dell'industria e delle cooperative alimentari, dunque, ancorano la definizione di lavoratore con disabilità a quella utile per il collocamento dei disabili.

Peculiare, infine, la previsione del CCNL aziende conciarie, che riconosce l'estensione del periodo di comporto in favore dei lavoratori affetti «da una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, che comporti una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali, psichiche, in grado di ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e che sia di lunga durata». Questa previsione accorda la tutela differenziata in tutti i casi in cui la condizione patologica del lavoratore ne impedisca la piena partecipazione alla vita professionale, adottando una nozione di disabilità certamente più ampia di quelle finora analizzate.

## ***2.2. Le tecniche di tutela***

Venendo al secondo ambito di intervento ad opera della contrattazione collettiva, relativo alle tecniche e agli strumenti con cui le parti sociali hanno inteso realizzare la differenziazione in favore del lavoratore gravato da particolari condizioni soggettive in

---

<sup>(1)</sup> È comunque da notare che sull'art. 3, l. n. 104/1992, è successivamente intervenuto il d.lgs. n. 62/2024.



ordine al periodo di conservazione del posto, si registrano diverse tendenze.

Un primo gruppo di contratti collettivi realizza l'estensione del periodo di comparto ricorrendo all'aspettativa non retribuita: in questi casi, quindi, al comparto ordinario è semplicemente aggiunto un periodo di conservazione del posto in cui il lavoratore non percepisce la retribuzione. È il caso, ad esempio, dei CCNL industria alimentare e cooperative alimentari, che prevedono un periodo di 90 giorni durante i quali il lavoratore non percepisce la retribuzione né decorre l'anzianità di servizio. Sul punto, è da segnalare che se, da un lato, l'aspettativa non retribuita, dovendo essere richiesta dal lavoratore, non parrebbe porre peculiari problemi per quanto attiene alla tutela della riservatezza del dipendente circa le proprie condizioni di salute, dall'altro è da verificare che tale strumento possa essere reputato sufficiente per evitare la discriminazione indiretta del lavoratore con disabilità.

Una seconda strada è quella individuata, ad esempio, dal CCNL pelli, ombrelli e ombrelloni, che aumenta di 2 mesi il periodo di comparto in presenza delle patologie individuate dallo stesso contratto collettivo, portandolo da 13 a 15 mesi complessivi. Similmente, anche il CCNL aziende conciarie estende da un minimo di 2 ad un massimo di 4 mesi, a seconda dell'anzianità del lavoratore interessato, il periodo di comparto. Peculiare quanto disposto dal CCNL credito, che prevede che il comparto differenziato sia realizzato mediante un aumento del 50% del periodo di comparto ordinario stabilito per il singolo lavoratore in base all'anzianità e, comunque, che vada da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 30 mesi.

La maggior parte dei contratti, però, prevede una combinazione delle due tecniche, prevedendo un'estensione sia del periodo di comparto (dal 50% del CCNL trasporto aereo all'80% previsto dai due contratti collettivi relativi alle banche di credito cooperativo, casse rurali e artigiane) sia del periodo di aspettativa non retribuita (di ulteriori 12 mesi rispetto al periodo ordinario sia per il

contratto del trasporto aereo sia per i contratti delle banche di credito cooperativo, casse rurali e artigiane).

Un'ultima soluzione, infine, attiene allo scorporo delle assenze per periodi di malattia: è il caso del CCNL servizi assistenziali Anpas e Misericordie, che prevede che le assenze legate alle patologie individuate dal contratto collettivo non concorrano al raggiungimento del limite del periodo di conservazione.

Da segnalare, infine, sono altre due clausole contrattuali, volte ad integrare le diverse discipline sin qui illustrate.

La prima, in materia di tutela della riservatezza, riguarda il CCNL aziende conciarie, che prevede che, in virtù dei «principi di buona fede nel rapporto contrattuale di lavoro», l'estensione del periodo di comportamento possa trovare applicazione solo se «il lavoratore, fermo restando l'assoluto rispetto della normativa cogente in materia di privacy, abbia comunicato in anticipo al datore di lavoro la natura invalidante della malattia in grado di giustificare l'estensione del termine di garanzia posto». La previsione del CCNL aziende conciarie, dunque, mira a garantire un bilanciamento tra la tutela del lavoratore con disabilità e la disciplina in materia di riservatezza, poiché subordina l'estensione del periodo di comportamento all'effettiva conoscibilità della condizione soggettiva del lavoratore da parte del datore di lavoro. In realtà, però, la stessa Cassazione ha precisato che sussiste in capo al datore, prima di adottare il provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, l'onere di acquisire informazioni circa l'eventualità che le assenze siano connesse alla condizione di disabilità (a cui comunque non può corrispondere un comportamento ostruzionistico da parte del lavoratore) (Cassazione 22 maggio 2024, n. 14316). In questo senso, dunque, la clausola del CCNL aziende conciarie potrebbe apparire come riduttiva, poiché accorda l'estensione del periodo di comportamento ai soli casi in cui il lavoratore abbia comunicato al datore la propria condizione soggettiva, ma non considera la possibilità per cui il datore,

adottando comportamenti diligenti, avrebbe comunque potuto rendersi edotto circa lo stato di salute del dipendente.

La seconda clausola da evidenziare riguarda l'obbligo posto in capo al datore di lavoro, previsto con due disposizioni identiche dal CCNL industria alimentare e dal CCNL cooperative alimentari, di dare informazione al lavoratore del superamento del limite del periodo di conservazione del posto con un anticipo di almeno 48 ore e, in ogni caso, almeno 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comportamento. Una simile previsione, già presente in altri CCNL, dimostra indubbiamente l'attenzione che le parti collettive del settore alimentare hanno dedicato alla tutela della condizione di disabilità, anche in relazione agli sviluppi che si sono registrati nel recente dibattito giurisprudenziale, dove è stato sottolineato che la comunicazione dell'imminente superamento del periodo di comportamento nei confronti del dipendente con disabilità, poiché pone il lavoratore in condizione di fruire dell'estensione del periodo di comportamento o dell'aspettativa, è espressione dei generali principi di correttezza e buona fede (Corte di Appello di Trento 6 luglio 2023, n. 8). Da ciò, dunque, deriva che la mancata comunicazione dell'imminente superamento del periodo di comportamento rappresenta una violazione dell'obbligo di approntare accomodamenti ragionevoli volti a garantire l'estensione della conservazione del posto in favore del lavoratore con disabilità e, pertanto, si risolverebbe in una condotta discriminatoria.

### ***3. Considerazioni conclusive***

A margine della presente analisi, è possibile constatare che, in materia di comportamento differenziato per lavoratori con disabilità, il panorama della contrattazione collettiva non offre ancora scenari particolarmente limpidi.

Al dato quantitativo poco incoraggiante – che testimonia che soltanto pochissimi contratti collettivi hanno provato a cogliere la sfida posta dalla Cassazione in materia di comportamento per lavoratori con disabilità – si affianca anche l’eterogeneità delle soluzioni proposte dalle parti collettive, che restituiscono tutte le difficoltà del dialogo tra la giurisprudenza e la contrattazione collettiva.

Sono forti, in particolare, i dubbi sulle clausole che, pur confermando il rinnovato interesse delle parti sociali per la previsione di tutele differenziate in ragione delle specifiche condizioni soggettive dei lavoratori, accordano la possibilità di fruire del comportamento differenziato solo ai lavoratori affetti da determinate patologie, non discostandosi dalla tradizionale tendenza della contrattazione collettiva che subordina l’estensione del comportamento al manifestarsi di uno stato di malattia qualificato. In questi casi, dunque, non pare che le parti collettive abbiano colto in profondità tutte le novità del recente dibattito giurisprudenziale: la limitazione della fruizione del comportamento differenziato ai soli casi di malattia espressamente considerata dai cataloghi approntati dai contratti collettivi, infatti, appare riduttiva rispetto alla nuova nozione di disabilità da valutare in ottica bio-psico-sociale, come affermato prima dalla Corte di giustizia dell’Unione europea e poi dalla Cassazione e, recentemente, anche dal legislatore con il decreto legislativo n. 62/2024.

Differenti sono invece i rilievi da muovere nei confronti dei quattro contratti collettivi che hanno scelto di fare riferimento alla nozione di disabilità.

In tre casi i contratti collettivi non adottano la nozione “ampia” propria della disciplina antidiscriminatoria, ma rinviando a quella più limitata fornita dall’articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992 (CCNL credito) <sup>(2)</sup> oppure dalla legge n. 68/1999 (CCNL

---

<sup>(2)</sup> In tal caso va precisato che, anche considerando il rinvio attuato dal contratto collettivo come mobile – e dunque soggetto alle modificazioni della disposizione legale a cui si riferisce – la nozione di disabilità a cui rinvia il

industria alimentare e CCNL cooperative alimentari). Queste nozioni di disabilità, per quanto disancorate rispetto all'insorgenza dello stato di malattia, potrebbero però apparire fin troppo restrittive, riguardando unicamente, nel primo caso, i lavoratori la cui autonomia personale sia significativamente ridotta, e che quindi sono interessati dalla tutela assistenziale e di integrazione sociale, e, nel secondo, i soggetti destinatari della normativa in materia di collocamento mirato. Sia nel caso del CCNL credito sia in quello dei CCNL industria alimentare e cooperative alimentari, dunque, risulta evidente che le parti collettive abbiano inteso limitare l'accesso al comparto differenziato non a tutto lo spettro dei lavoratori affetti da disabilità, tutelati dal diritto dell'Unione europea, ma soltanto ai sottoinsiemi considerati dalle citate discipline. Una tale soluzione, però, potrebbe risultare dubbia rispetto a quanto sancito dalla Cassazione, che, invece, aveva assunto come nozione di disabilità quella, più estesa, utile ai fini dell'accesso alla tutela antidiscriminatoria.

Un caso isolato è rappresentato dal CCNL aziende conciarie, nella cui clausola in materia di comparto differenziato riecheggia la nozione di disabilità elaborata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella nota sentenza *HK Danmark* (Corte di giustizia 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C-337/11). In quel caso, infatti, la Corte aveva espressamente considerato che «se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale

---

CCNL credito apparirebbe ugualmente restrittiva nonostante la riscrittura dell'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, ad opera dell'art. 3, d.lgs. n. 62/2024. La clausola del CCNL credito, infatti, continuerebbe a fare riferimento ai soli lavoratori che presentano una compromissione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale che ne «abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione».

limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di “handicap” ai sensi della direttiva 2000/78». Il contratto collettivo della conceria, però, mirando a ricalcare quanto affermato dalla pronuncia *HK Danmark*, assume una diversa sfumatura, giacché accorda la tutela differenziata solo ai lavoratori affetti da una malattia che comporta una limitazione qualificata, una casistica che, però, non esaurisce l'intera area della disabilità per come definita dalla direttiva 2000/78: quella della Corte di giustizia era stata, infatti, una interpretazione estensiva volta ad includere anche le malattie nel novero delle condizioni riconducibili a disabilità, mentre l'effetto della clausola collettiva del CCNL aziende conciarie rischia di essere quello di considerare rilevanti solo tali stati patologici.

Ancora più problematica, poi, pare la questione in ordine alle effettive soluzioni ragionevoli che la contrattazione collettiva è chiamata ad adottare per evitare le discriminazioni del lavoratore con disabilità. Da questo punto di vista, appare necessario domandarsi se quelle individuate possano essere identificate quali soluzioni ragionevoli secondo quanto richiesto dalla Cassazione. Sul punto, infatti, l'esigenza di garantire un livello di tutela sufficiente potrebbe scontrarsi con l'impossibilità di prevedere obblighi non ragionevoli in capo al datore di lavoro.

In proposito è da sottolineare che la questione delle tutele in favore del lavoratore con disabilità è stata rimessa alla Corte di giustizia dell'Unione europea dal Tribunale di Ravenna, che ha avanzato perplessità in ordine alla tecnica dello scomputo e a quella del prolungamento del periodo di comporto retribuito, sostenendo che la previsione di una disciplina differenziata in favore del lavoratore con disabilità potrebbe gravare il datore di lavoro di obblighi eccedenti la ragionevolezza. Una pronuncia della Corte di giustizia in materia potrebbe quindi impattare ancora più incisivamente di quanto ha fatto la sentenza della Cassazione, indicando alla contrattazione collettiva – che, per come è strutturato il sistema italiano, è tenuta a definire la durata del periodo di

conservazione del posto in relazione alle condizioni di salute del lavoratore – quali potrebbero essere le soluzioni ragionevoli idonee ad evitare le discriminazioni.

Fino ad allora, però, il compito di individuare gli opportuni equilibri tra le diverse esigenze resta affidato alla contrattazione collettiva, chiamata a operare il bilanciamento tra i diversi valori che vengono in gioco. Se pare che le clausole adottate dalla contrattazione non siano pienamente soddisfacenti rispetto a quanto affermato dalla Cassazione, è necessario ribadire che la sfida di prevedere soluzioni ragionevoli non standardizzate per rispondere ai nuovi bisogni emergenti legati alle trasformazioni demografiche è comunque nelle mani delle parti sociali, che, proprio in virtù dell'importanza dei cambiamenti che stanno interessando la società, saranno sempre più sollecitate ad intervenire in materia: a loro, dunque, spetterà di cogliere questa sfida individuando misure efficaci e adattabili ai vari contesti di lavoro.