

Cassazione civile sez. lav., 31/03/2026, n. 7973

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente
Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere
Dott. PONTERIO Carla - Consigliere
Dott. PANARIELLO Francesco Paolo - Consigliere
Dott. Gualtiero MICHELINI - Consigliere Rel.

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 26652-2024

proposto da:

INTESA SAN PAOLO Spa, già BANCA NUOVA Spa, ir persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati FABRIZIO
DAVERIO, SALVATORE FLORIO;
ricorrente

contro

Ro.Vi. rappresentato e difeso dall'avvocato GIUSEPPE LIPERA;
controricorrente
avverso la sentenza n. 591/2024 della CORTE D'APPELLO d CATANIA,
depositata il 24/06/2024 R.G.N. 721/2022; udita la relazione
della causa svolta nella camera di consiglio del 14/01/2026 dal
Consigliere Dott. GUALTIERO MICHELINI.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Catania, in riforma di sentenza del Tribunale della stessa sede (di rigetto delle originarie domande), dichiarava discriminatorio il licenziamento intimato il 16.5.2017 a Ro.Vi. dall'istituto di credito di cui

era dipendente, con qualifica di impiegato, per superamento del periodo di comporto, e condannava la banca, nei limiti delle domande svolte dal lavoratore, a riassumerlo entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a pagargli il risarcimento del danno nella misura di quattordici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Condannava, inoltre, la banca a pagare in favore del lavoratore la somma di Euro 11.500, oltre accessori, a titolo di risarcimento del danno morale.

2. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre la società con sette motivi, illustrati da memoria; resiste il lavoratore con controricorso; in esito all'odierna camera di consiglio il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso per cassazione, la banca impugna la sentenza di merito per violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c., in relazione agli artt. 2, 3e 4 del D.Lgs. n. 216/2003 e agli artt. 2, 5, 7 e 10 della Direttiva 2000/78/CE, laddove la sentenza impugnata ha riconosciuto l'esistenza di un handicap già in epoca anteriore al riconoscimento dell'invalidità civile (art. 360, n. 3, c.p.c.).

2. Con il secondo motivo, deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., in relazione all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2003 e all'art. 10 della direttiva 2000/78/CE,

laddove la sentenza gravata ha esteso l'alleggerimento dell'onere probatorio ai presupposti di invocabilità e D applicabilità della tutela speciale antidiscriminatoria (art. 360, n. 3, c.p.c.).

3. Con il terzo motivo, deduce omesso esame di fatto decisivo e travisamento della prova, con riguardo alla circostanza che le malattie conteggiate ai fini del comporto, esauritosi prima dell'accertamento dell'invalidità civile da parte dell'INPS in data 24.11.2016, fossero effettivamente riferibili alla condizione di portatore di handicap, accertata solo in tale ultima data (art. 360, n. 3 e n. 5, c.p.c.).

4. Con il quarto motivo, deduce omesso esame di fatto decisivo e violazione degli artt. 115, 116 e 2729 c.c., sostenendo che la Corte di merito erroneamente ha affermato che il lavoratore soffriva, già a marzo 2016, di una patologia grave, duratura e invalidante, difettando elementi certi o almeno precisi e univoci in tal senso (art. 360, n. 3 e n. 5, c.p.c.).

5. Con il quinto motivo, deduce violazione o falsa applicazione dell'art. 2110 c.c. in relazione agli artt. 2e 3 del D.Lgs. n. 216/2003 e agli artt. 2, 5 e 7 della Direttiva 2000/78/CE, laddove la sentenza gravata ha negato qualsiasi rilievo alla conoscenza o conoscibilità, da parte del datore di lavoro, dell'handicap del lavoratore, e violazione o falsa applicazione dell'art. 7 D.Lgs. n. 119/2011, laddove la sentenza ha ritenuto che la concessione del congedo per cure ivi disciplinata avrebbe dovuto essere accolta e avrebbe costituito un "accomodamento ragionevole" (art. 360, n. 3, c.p.c.).

6. Con il sesto motivo, deduce omesso esame di fatto decisivo per il giudizio, oggetto di discussione tra le parti, inerente all'impossibilità del datore di lavoro di conoscere la pretesa natura invalidante delle patologie computate ai fini del comporto e alla mancata cooperazione del lavoratore al riguardo (art. 360, n. 5, c.p.c.).

7. Con il settimo motivo, deduce violazione o falsa applicazione dell'art. 2059 c.c., anche in relazione agli artt. 2056, 2729 e 1218 c.c., 8 legge n. 604/1966, nella misura in cui la Corte d'Appello ha riconosciuto e liquidato un

danno morale in relazione al licenziamento ritenuto illegittimo, pur in assenza di ogni presupposto, nonché l'erroneità dei criteri di liquidazione utilizzati.

8. Il ricorso è complessivamente infondato.

9. La sentenza impugnata è conforme alla giurisprudenza di questa Corte, espressamente richiamata in motivazione, e si basa su una ricostruzione in fatto diversa da quella propugnata con il presente ricorso dalla banca, anche con riguardo alla conoscenza o conoscibilità dello stato di disabilità del lavoratore, ricostruzione in fatto che qui viene inammissibilmente rimessa in discussione, confrontandosi non compiutamente con la motivazione. Parte ricorrente, in sostanza, contesta l'indirizzo giurisprudenziale seguito dalla sentenza impugnata, indirizzo cui il Collegio intende dare continuità, applicato dalla Corte territoriale in modo coerente con i fatti di causa come accertati.

10. Questa Corte ha affermato che, 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. n. 9095/2023); e che 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 (Cass n. 14316/2024).

11. Nel caso di specie, è stato evidenziato che il procedimento di interlocuzione diretto alla possibile individuazione di accomodamento ragionevole è stato interrotto dal rigetto della domanda di congedo per cure, invece di richiedere un'integrazione dei documenti necessari (cfr. p. 14 della motivazione, in cui si sottolinea che il "datore di lavoro ha rigettato la domanda in quanto il certificato medico non faceva espresso riferimento alla patologia invalidante e il documento dell'INPS non indicava la patologia accertata. In realtà la certificazione faceva riferimento alla patologia invalidante (anche se nel certificato di invalidità dell'INPS prodotto non era indicata quale fosse la patologia invalidante) e, tuttavia, il datore di lavoro a fronte della carenza della documentazione presentata anziché rigettare l'istanza avrebbe dovuto chiedere una integrazione dei documenti necessari".

12. La Corte di Catania è pervenuta alla suddetta conclusione sussumendo i fatti nel quadro dei principi espressi da questa Corte (in particolare, Cass. n. 14402/2024), che ha specificato che, con riguardo all'aspetto della conoscenza o conoscibilità dello stato di disabilità del dipendente, possono enuclearsi due ipotesi in caso di licenziamento del disabile per superamento del periodo di comporto: la prima, in cui il datore di lavoro abbia colpevolmente ignorato la disabilità del dipendente; la seconda, in cui il fattore di protezione, pur non risultando espressamente portato a conoscenza del datore di lavoro, avrebbe potuto essere ritenuto reale secondo un

comportamento improntato a diligenza; in entrambi i contesti, per il datore di lavoro sorge, prima di adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comporto, un onere di acquisire informazioni circa l'eventualità che le assenze siano connesse ad uno stato di disabilità e per valutare, quindi, gli elementi utili al fine di individuare eventuali accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso dal rapporto.

13. Nel caso di specie, la Corte territoriale, ricostruiti i fatti come sopra, ha escluso un comportamento ostruzionistico del lavoratore, e ha ritenuto non adempiuto l'onere datoriale di acquisire informazioni (appunto chiedendo un'integrazione della documentazione).

14. I principi sopra esposti sono stati confermati da successive sentenze di questa Corte (cfr. Cass. n. 17629/2023, n. 35747/2023, n. 10568/2024, n. 11731/2024, n. 15273/2024, n. 15282/2024, n. 24052/2024, n. 30095/2024, n. 170/2025, n. 10890/2025, n. 10985/2025).

15. Alla luce di tale compendio motivazionale, il primore è terzo motivo di ricorso non risultano centrati, in quanto la questione rilevante ai fini di causa non è il riconoscimento dello stato di invalidità da parte dell'INPS, ma lo stato di disabilità rilevante secondo la giurisprudenza in materia della Corte di Giustizia UE (in particolare, sentenze 11 aprile 2013 in cause riunite C- 335/2011 e C337/2011, HK Denmark; 18 gennaio 2018 in causa C-270/16, Ruiz Conejero; 18 gennaio 2024 in causa C-631/22, Ca Na Negreta), che determina l'onere datoriale di ricercare accomodamenti ragionevoli in cooperazione con il lavoratore, onere che trova la sua base giuridica nell'art. 2 della Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità (CRPD) del 2206, ratificata dall'Italia e dall'Unione europea, secondo cui è una forma di discriminazione "il rifiuto di accomodamento ragionevole".

16. Il secondo motivo risulta infondato, perché, vertendosi appunto in materia antidiscriminatoria, valgono le regole specifiche per i giudizi antidiscriminatori, e i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2003, che stabiliscono un'agevolazione del regime probatorio, prevedendo una presunzione di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui il lavoratore abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori, nel senso che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, e il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta (Cass. n. 1/2020; cfr. anche, in tema di

discriminazione indiretta nei confronti di persone non disabilità, Cass. n. 9870/2022).

17. Il quarto motivo è inammissibile, in quanto, per integrarsi violazione dell'art. 115 c.p.c., occorre denunciare che il giudice, in contraddizione espressa o implicita con la prescrizione della norma, abbia posto a fondamento della decisione prove non introdotte dalle parti, ma disposte di sua iniziativa fuori dei poteri officiosi riconosciutigli; è, invece, inammissibile la diversa doglianza che il giudice di merito, nel valutare le prove proposte dalle parti, abbia attribuito maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre, essendo tale attività valutativa consentita dall'art. 116 c.p.c.; la censura in esame si risolve in una contestazione della valutazione probatoria della Corte territoriale, riservata al giudice di merito e pertanto, qualora congruamente argomentata, insindacabile in sede di legittimità (ex multis, Cass. n. 6774/2022).

18. Il quinto motivo non è meritevole di accoglimento perché non si confronta adeguatamente con la motivazione della sentenza impugnata, che non ha negato rilievo alla conoscenza o conoscibilità da parte del datore dello

stato di disabilità del dipendente, ma ha ritenuto, in concreto, che esso fosse conoscibile e che non fosse stato attivato il conseguente onere di appropriata interlocuzione per la ricerca di ragionevole accomodamento.

19. Specularmente non è accoglibile il sesto motivo, in quanto dalla ricostruzione in fatto dei comportamenti delle parti rilevanti è stata esclusa una condotta ostruzionistica del lavoratore.

20. Il settimo motivo non è fondato.

21. Questa Corte ha di recente chiarito che, in caso di discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro, ai fini del risarcimento del danno non patrimoniale (non riconducibile ai danni punitivi in senso proprio, ma da interpretarsi alla luce della clausola 17 della direttiva 2000/78/CE), è sufficiente la prova di una condotta discriminatoria lesiva della dignità umana ed intrinsecamente umiliante per il destinatario, in ragione: a) della predetta specifica disciplina, che espressamente prevede il risarcimento del danno non patrimoniale; b) della risarcibilità in via equitativa del danno, in caso di lesione di diritti costituzionalmente garantiti; c) del carattere anche dissuasivo del risarcimento, al fine di garantire l'effettività dei diritti eurounitari; d) della possibilità che il danno venga provato attraverso presunzioni, valorizzando la maggiore o minore gravità dell'atto discriminatorio e le condizioni che l'hanno determinato (Cass n. 3488/2025).

22. La Corte di merito ha ancorato il danno non patrimoniale riconosciuto a sofferenza psicologica determinata dal licenziamento discriminatorio subito dal lavoratore.

23. Ciò è sufficiente per l'individuazione del parametro risarcitorio, sul quale si è innestata la valutazione equitativa operata, in base a potere discrezionale che comporta un giudizio di prudente contemperamento dei vari fattori di probabile incidenza sul danno e che non è censurabile in sede di legittimità, purché la motivazione dia adeguatamente conto del peso specifico attribuito a ciascuno di essi nel caso concreto e consenta di ricostruire il percorso logico seguito e di verificare il rispetto dei principi del danno effettivo e dell'integralità del risarcimento (v., da ultimo, Cass. n.

341/2025; cfr. anche Cass n. 20871/2024; conf. n. 28588/2024, nonché Cass. n. 31358/2021).

24. Alla stregua delle argomentazioni esposte il ricorso deve dunque essere respinto nel suo complesso.

25. Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

26. Al rigetto dell'impugnazione consegue il raddoppio del contributo unificato, ove dovuto nella ricorrenza dei presupposti processuali.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 5.000 per compensi, Euro 200 per esborsi, spese generali al 15%, accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002, 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 previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

In caso di diffusione del presente provvedimento omettere le generalità e gli altri titoli identificativi di parte controricorrente a norma dell'art. 52 D.Lgs. 196/03.

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale del 14 gennaio 2026.

Depositato in cancelleria il 31 marzo 2026.

