



E' UNA DISCRIMINAZIONE IL LICENZIAMENTO DI UN LAVORATORE DISABILE PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

La Corte di Cassazione con ordinanza 7 gennaio 2025 n. 170 ha stabilito che l'applicazione del normale periodo di comportamento ad un lavoratore portatore di disabilità costituisce una discriminazione indiretta secondo il diritto della Unione Europea.

La questione ha riguardato un lavoratore portatore di disabilità che era stato licenziato per superamento del periodo di comportamento. In primo grado il tribunale aveva riconosciuto le ragioni del lavoratore ricorrente ritenendo che l'applicazione dello stesso periodo di comportamento tanto ai lavoratori normodotati quanto a quelli disabili costituisse discriminazione indiretta.

La Corte di Appello al contrario, ribaltava la sentenza di primo grado e riteneva valido il licenziamento.

La Corte di Cassazione ha ritenuto la sentenza d'appello non conforme all'orientamento unanime della giurisprudenza di Legittimità (cfr. Cass. n. 2023/9095; Cass. n. 11731/2024; Cass. n. 14316/2024, Cass. n. 14402/2024 e Cass. n. 30095/2024) secondo la quale, in tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento previsto per il lavoratore normodotato al lavoratore che versa in situazione di disabilità secondo il diritto dell'Unione.

Secondo la Corte di Cassazione, i giudici di merito hanno accertato che la società era a conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore e che gli aveva intimato il licenziamento per superamento del periodo di comportamento (lo stesso previsto anche per le persone senza disabilità) omettendo di acquisire informazioni circa la correlazione tra le assenze per malattie e lo stato personale di disabilità, così da individuare possibili accorgimenti ragionevoli per evitare il licenziamento. Al riguardo non sono, infatti, sufficienti le previsioni della contrattazione collettiva riferite ai portatori delle gravi patologie ivi indicate.

In tema di licenziamento, costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento 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 comportamento in una classe discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di notevole svantaggio.

Nel suo dispositivo la Corte di Cassazione ha sottolineato l'esigenza che la contrattazione collettiva, in modo esplicito, disciplini la questione del comportamento per i lavoratori disabili avendo riguardo alla condizione soggettiva, non risultando di per sé sufficiente il rilievo dato alle ipotesi di assenze determinate da particolari patologie o connotate da una certa gravità.

**NO
LICENZIAMENTI**

SUI NOSTRI SITI



TUTTI GLI AGGIORNAMENTI IN TEMPO REALE



Ricordiamo che tutti i numeri del notiziario sono disponibili sui nostri siti dove potrai sempre trovare anche tutti gli aggiornamenti e le notizie in tempo reale.

www.unisin.it

