



Poste Italiane S.p.a. • Sped. in A.P. • D.L. 353/2003 conv. in L. 46/2004, art. 1, c. 1 • Aut. C/RM/AUT. 21/2015



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

anno LI • marzo-aprile 2024

3-4

S O M M A R I O

I contenuti del presente fascicolo sono disponibili anche sul sito www.lpo.it

ARTICOLI E DOTTRINA

MARCO MOCELLA

Individuazione del salario minimo tra giurisprudenza e normative sovranazionali 135

CARMELA GAROFALO

Riflessioni a margine delle nuove regole sulla gestione dei rapporti di lavoro nelle vicende circolatorie dell'impresa in crisi 142

GIUSEPPE TANGO, GIUSEPPE DI BELLA

Libertà sindacale e gerarchia militare: da ossimoro a difficile convivenza? 176

ANGELO GIAMMARINI

Il licenziamento nelle imprese sottoposte alle misure di prevenzione patrimoniali tra normativa antimafia e disciplina lavoristica211

GIURISPRUDENZA

Il licenziamento intimato dall'interposto non ha effetto sul rapporto instauratosi con l'illecito interponente: una evidenza riconquistata a fatica

Corte di cassazione, Sez. Lav., sentenza 7 novembre 2023, n. 30945 – Pres. Raimondi – Rel. Ponterio – GSE S.p.A. (Avv.ti Maresca, Grassi) c. A. (Avv. Panici) (disponibile su <https://www.lpo.it/banca-dati/>)

di Dario Conte 231

I ragionevoli accomodamenti del disabile sul lavoro in tre recenti sentenze di merito

Nota a Tribunale di Ravenna, Sez. Lav., sentenza 27 luglio 2023 – Est. Bernardi – F. F. (Avv. Fabbri) c. Obi Italia S.r.l. (Avv. Varesi), Corte di Appello di Roma, sentenza 27 novembre 2023, n. 3716 – Pres. Rel Scarafoni – Omissis (Avv. Cappellini) c. Omissis e Tribunale di Rovereto, sentenza 30 novembre 2023, n. 44 – Est. Cuccaro – Omissis (Avv. Guarini) c. Omissis (Avv. ti Barelli, Longo) (disponibili su <https://www.lpo.it/banca-dati/>)

di Sergio Galleano 246

Il lavoratore ha diritto ad essere risarcito, a prescindere dalla qualificazione della condotta del datore di lavoro quale *mobbing* o *straining*

Nota a Corte di cassazione, Sez. Lav., ordinanza 19 ottobre 2023, n. 29101 – Pres. Doronzo – Rel. Rivero – Omissis; c. Omissis S.p.A. (disponibile su <https://www.lpo.it/banca-dati/>)

di Federico Pisani 268

Primi passi verso un'effettiva protezione del *whistleblower*: il Tribunale di Milano riconosce la tutela cautelare a favore del segnalante

Nota a Tribunale di Milano, Sez. Lav., ordinanza 20 agosto 2023 (disponibile su <https://www.lpo.it/banca-dati/>)

di Giulia Sberna 282

I ragionevoli accomodamenti del disabile sul lavoro in tre recenti sentenze di merito

Nota a Tribunale di Ravenna, Sez. Lav., sentenza 27 luglio 2023 – Est. *Bernardi* – F. F. (Avv. Fabbri) c. *Obi Italia S.r.l.* (Avv. Varesi), **Corte di Appello di Roma, sentenza 27 novembre 2023, n. 3716** – Pres. Rel *Scarafoni* – *Omissis* (Avv. Cappellini) c. *Omissis* e **Tribunale di Rovereto, sentenza 30 novembre 2023, n. 44** – Est. *Cuccaro* – *Omissis* (Avv. Guarini) c. *Omissis* (Avv.ti Barelli, Longo) (disponibili su <https://www.lpo.it/banca-dati/>)

*di Sergio Galleano**

Lavoratore disabile – Licenziamento – Trasferimento – Accomodamenti ragionevoli

Direttiva 2000/78 – Art. 3 Cost. – Art. 2087 c.c.

È contraria alle disposizioni della Convenzione ONU, alla Carta fondamentale dei diritti dell'UE, alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, alla Carta sociale europea e alla Costituzione la mancata applicazione di accomodamenti ragionevoli che consentano lo svolgimento di attività lavorativa del disabile in azienda. In caso di unicità del periodo fissato per la conservazione del posto di lavoro, si verifica una discriminazione indiretta nell'ipotesi di licenziamento per eccessiva morbilità del disabile. (Massima a cura dell'A.)

SOMMARIO: 1. Brevi premesse sulla discriminazione in tema di disabilità. – 2. La disciplina internazionale in tema di lavoro. – 3. La discriminazione in ambito europeo. – 4. (*Segue*) e in quello nazionale. – 5. L'ampliamento delle tutele specifiche e gli "accomodamenti ragionevoli". – 6. Le sentenze in commento: a) il Tribunale di Ravenna. – 7. b) la Corte di Appello di Roma. – 8. c) il Tribunale di Rovereto. – 9. Osservazioni conclusive.

ABSTRACT

L'Autore analizza il problema dell'applicazione del medesimo periodo di comporto nei confronti del lavoratore disabile che si assenta dal lavoro per questioni legate al proprio fattore di rischio.

* Avvocato in Milano e Roma.

The author analyses the problem of the application of the same comportion period to a disabled worker who is absent from work due to his own risk factor.

1. Brevi premesse sulla discriminazione in tema di disabilità.

La prevenzione delle discriminazioni¹ e la tutela dei cc.dd. fattori di rischio è uno dei principali obiettivi di ogni società inclusiva².

Il punto di partenza, in linea generale, è che non si può parlare di democrazia se il sistema giuridico consente un trattamento diverso in presenza di situazioni identiche, così come a contesti differenti non possono essere applicate le stesse regole. La nostra Costituzione sancisce questo principio e, all'art. 3³, recita: «*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali [...]*».

Il principio di non discriminazione trova le sue origini nella Rivoluzione francese del 1789 e, ancor prima, iniziale applicazione in Inghilterra con la «*glorious revolution*⁴» e la approvazione del «*Bill of rights*⁵» da parte del

¹ Su cui, in generale v. M. BARBERA, S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in <https://csdle.lex.unict.it>.

² Per una visione d'insieme del concetto di inclusività sotto il profilo economico-istituzionale, v. D. ACEMOGLU, J. A. ROBINSON, *Perché le nazioni falliscono. Alle origini di potenza, prosperità, e povertà*, Milano, 2013. Più nello specifico, con riferimento al mondo del lavoro, v. S. GIUBBONI, *Solidarietà, un itinerario di ricerca*, Napoli, 2022; M. MILITELLO, D. STRAZZARI, *I fattori di discriminazione*, in M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, 2019, 147. Per una analisi della giurisprudenza, v. W. CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, 4; S. BALDIN, *Lavoratori con disabilità e accomodamenti ragionevoli nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE. Riflessioni a margine di XX c. Tartu Vangla*, in www.dpceonline.it, 2021, 4; G. BRONZINI, *Corte di giustizia, parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, persone affette di disabilità, Carta dei diritti fondamentali*, in rivistalabor.it, 5 aprile 2017. Per una breve ricostruzione e altri rinvii, v. anche S. GALLEANO, *Cassazione 6497/21 e le tutele dei lavoratori fragili, anche al tempo del COVID-19*, in Europeanrights.eu, 15.5.2021 e, più approfonditamente M. SCHIANCHI, *Storia della disabilità. Dal castigo degli dèi alla crisi del welfare*, Roma, 2022.

³ In generale, v. M. DOGLIANI, C. GIORGI, *Art. 3 Costituzione*, Roma, 2017.

⁴ Sul punto v. U. BRUSCHI, *Rivoluzioni silenziose. L'evoluzione costituzionale della Gran Bretagna tra la glorious revolution e il great reform act*, S. Arcangelo di Romagna, 2014.

⁵ V. House of lords. European Union Committee, 12th Report of Session 2015–16, *The UK, the EU and a British Bill of Rights*, in europeanrights.eu, 09.05.2016.