

IL RECESSO È ILLEGITTIMO

Anche se non è un obbligo del datore di lavoro la comunicazione preventiva dell'avvicinarsi dello scadere del periodo di comporto, per un lavoratore affetto da gravi patologie, l'omissione è una violazione dei principi di correttezza e buona fede contrattuali, oltre che del principio di solidarietà ex articolo 2 della Costituzione. Senza l'avviso, deve ritenersi dunque illegittimo il licenziamento intimato per superamento del comporto al lavoratore in condizioni gravi.

Tribunale di S.M. Capua Vetere, sentenza 20012 dell'11 agosto 2019

IL COMPORTO È UGUALE

L'adesione agli orientamenti giurisprudenziali nazionali e comunitari e la necessità di una interpretazione costituzionalmente orientata della normativa inducono a ravvisare un'ipotesi di discriminazione indiretta poiché è stato contemplato, all'articolo 71 del Ccnl applicabile al rapporto di lavoro, sia per i lavoratori non disabili, che per i lavoratori disabili il medesimo comporto, benché i lavoratori disabili presentino maggiori fattori di rischio.

Tribunale di Mantova, sentenza 1060 del 16 luglio 2018

C'È DISCRIMINAZIONE

Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto non costituisce una discriminazione diretta, ma una discriminazione indiretta, poiché l'esercizio del potere datoriale di recesso è applicazione di una disposizione apparentemente neutra (la normativa sul comporto) che però mette il lavoratore portatore di un handicap in una posizione di particolare svantaggio.

Tribunale di Milano, sentenza 2875 del 28 ottobre 2016

NIENTE DISCRIMINAZIONE

Nel rapporto di lavoro del personale con disabilità è esclusa la sussistenza di una discriminazione, sia perché nessuna norma di legge prevede, in favore dei lavoratori disabili, un periodo di comporto più ampio rispetto a quello stabilito contrattualmente per tutti gli altri dipendenti, sia perché di discriminazione può parlarsi solo se all'invalido è riservato un trattamento deteriore a causa della sua appartenenza alla categoria protetta.

Tribunale di Parma, sentenza del 17 agosto 2018

DISPARITÀ DA PROVARE

L'effettivo superamento del periodo di comporto esclude la possibilità di configurare un asserito intento discriminatorio: la giurisprudenza di questa Corte richiede allo scopo che costituisca il motivo unico e determinante l'individuazione del lavoratore appartenente alla categoria protetta e che, in ogni caso, di discriminazione può parlarsi solo quanto si configuri un trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta.

Cassazione, sentenza 21377 del 24 ottobre 2016