

## La giurisprudenza nel tempo

### **Comporto da differenziare**

Il datore di lavoro non può applicare una norma della contrattazione collettiva in materia di superamento di periodo di comporto che non distingua assenze per malattie da assenze per patologie correlate alla disabilità, con la conseguenza che, in caso di applicazione della suddetta norma, la condotta aziendale è discriminatoria e il licenziamento è nullo, con diritto del dipendente alla reintegrazione in servizio.

*Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 9095/2023*

### **Lavoratori con figli disabili**

E' vietato, in quanto condotta discriminatoria indiretta, prevedere un orario che determini un particolare svantaggio per i dipendenti con figli minori non autosufficienti, a meno che il datore di lavoro non provi che l'applicazione indifferenziata di tale organizzazione all'intera platea di dipendenti, genitori e non, sia strettamente necessaria per il perseguimento di specifiche e comprovate esigenze dell'impresa.

*Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 9870 del 28 marzo 2022*

### **I licenziamenti collettivi**

Il criterio del pensionamento, ancorché contenuto nel verbale di accordo sindacale per la gestione delle eccedenze nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, costituisce discriminazione indiretta quando sia utilizzato non per scegliere i lavoratori da licenziare tra più posizioni in esubero, ma per delimitare l'area stessa dei licenziamenti, senza alcuna connessione con il

progetto di riorganizzazione contenuto nella comunicazione di avvio della procedura di licenziamento collettivo.

*Corte d'Appello di Firenze, sentenza del 6 settembre 2016*

### **L' algoritmo per i rider**

Costituisce discriminazione indiretta l'algoritmo che penalizza i rider che non comunicano almeno due giorni prima la disdetta del turno di lavoro precedentemente selezionato. Tale sistema di gestione delle presenze, infatti, non prendendo in considerazione le cause che hanno legittimato la rinuncia al turno, è illegittimo in quanto lesivo di diritti fondamentali dei lavoratori, come il diritto di sciopero.

*Tribunale di Bologna, sez. lavoro, sentenza del 31 dicembre 2020*

### **Conciliazione vita-lavoro**

E' illegittima la condotta del datore di lavoro, che, tramite ordini di servizio, imponga disposizioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro che ostacolano, o, comunque, rendano difficoltosa la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali disposizioni, infatti, espongono i dipendenti genitori a un maggior rischio di incorrere in procedimenti disciplinari connessi a ritardi rispetto ai lavoratori non genitori. Questi ultimi, infatti, non sono tenuti a far fronte a impellenti e imprevedibili esigenze connesse all'accudimento della prole, che possono anche comportare la non prevedibile necessità di ritardare l'ingresso al lavoro o anticiparne l'uscita.

*Tribunale di Firenze, sez. lavoro, sentenza del 22 ottobre 2019*