

Le pronunce

Il calcolo ordinario del periodo di comporto è inadeguato

È nullo il licenziamento del lavoratore in condizioni di disabilità per superamento del periodo di comporto, poiché costituisce una discriminazione (indiretta) la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili. Il criterio, apparentemente neutro, del computo del periodo di comporto breve, si trasforma in una prassi discriminatoria nei confronti di un particolare gruppo di lavoratori, che è protetto in quanto si trova in una posizione di particolare svantaggio.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 9095 del 31 marzo 2023

Onere probatorio alleggerito per il lavoratore con disabilità

Il lavoratore in condizioni di disabilità può essere legittimamente licenziato per superamento del periodo di comporto solo se il datore di lavoro dimostra di aver adottato tutta una serie di misure atte a prevenire forme di "discriminazione indiretta" connessa al particolare stato patologico in cui versa il dipendente, soprattutto se la sua condizione fisica è nota all'azienda. Quanto agli oneri probatori, i criteri non sono quelli ordinari, previsti dall'articolo 2729 del Codice civile, ma quelli speciali previsti dal Dlgs 216/2003, con conseguente attenuazione del regime probatorio in favore del ricorrente.

Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 35747 del 21 dicembre 2023

L'onere della prova è parzialmente invertito

L'articolo 40 del Dlgs 198/2006 «non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente». L'agevolazione probatoria è perseguita con una parziale inversione dell'onere: l'attore deve fornire elementi fattuali che, anche se privi delle caratteristiche di gravità, precisione e concordanza, rendano plausibile l'esistenza della discriminazione, pur lasciando comunque un margine di incertezza in ordine alla sussistenza dei fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria. Il convenuto è tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione, una volta che siano state dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 11731 del 2 maggio 2024

È necessario verificare il motivo delle assenze

Qualora il datore di lavoro conosca la situazione di invalidità del lavoratore, oppure la ignori, ma avrebbe potuto conoscerla - se avesse agito con diligenza - per poter sostenere il carattere non discriminatorio del licenziamento per superamento del periodo di comporto del dipendente, deve essersi attivato, in collaborazione col lavoratore, per accertare se le assenze per malattia conseguano o no all'invalidità, adottando in caso positivo accomodamenti ragionevoli per evitare il licenziamento.

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 14316 del 22 maggio 2024