



Licenziamento discriminatorio: ultime sentenze

Autore : Redazione

Data: 26/04/2019

Licenziamento discriminatorio; licenziamento ritorsivo; onere della prova; riduzione del personale; illegittimità del licenziamento; pregiudizio; riorganizzazione aziendale; tutela dei lavoratori.

Il licenziamento è discriminatorio quando è basato sulla nazionalità e sulla lingua del lavoratore. Il divieto di **licenziamento discriminatorio** si estende anche al licenziamento per ritorsione, ma in quest'ultimo caso occorre dimostrare l'intento



esclusivamente ritorsivo del recesso del datore di lavoro.

Riduzione del personale

Può integrare **licenziamento discriminatorio** e, quindi, assolutamente **illegittimo** la scelta dell'azienda di optare per la **riduzione del personale** utilizzando come criterio quasi esclusivo la disponibilità ad accettare una turnazione per fasce orarie.

Cassazione civile sez. lav., 19/12/2018, n.32876

Nullità del licenziamento a causa matrimonio: è discriminatorio?

La **nullità del licenziamento a causa matrimonio**, prevista dall'art. 35 d.lgs. n. 198/2006, è limitata alla sola 'lavoratrice', senza che ciò possa essere considerato illegittimo o discriminatorio: la norma infatti risponde ad una diversità di trattamento giustificata da ragioni legate alla maternità, costituzionalmente garantita alla **donna**, la quale, pur essendo titolare degli stessi diritti dei lavoratori uomini, adempie ad un' essenziale funzione familiare, soprattutto nel periodo della gravidanza e del puerperio.

Cassazione civile sez. lav., 12/11/2018, n.28926

Licenziamento discriminatorio: tutela

Sono inammissibili, per difetto di rilevanza, le questioni di legittimità costituzionale degli art. 2e 4 d.lg. 4 marzo 2015 n. 23, nella parte in cui stabiliscono la tutela per i casi di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale e per i casi di **vizi formali e procedurali** del recesso datoriale, in riferimento agli art. 3, 4, comma 1, 35, comma 1, e, in relazione all'art. 30 della Carta dei **diritti fondamentali** dell'Unione europea, alla convenzione Oil n. 158 del 1982 sul licenziamento e all'art. 24 della carta sociale europea, 76 e 117, comma 1, cost.

Corte Costituzionale, 08/11/2018, n.194

Licenziamento ritorsivo e licenziamento discriminatorio

L'allegazione del carattere ritorsivo del licenziamento impugnato comporta a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'**illiceità del motivo** unico e determinante del recesso, sempre che il datore di lavoro abbia almeno apparentemente fornito la prova



dell'esistenza della **giusta causa** o del **giustificato motivo del recesso**, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966. La **prova** della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di **licenziamento discriminatorio**, che ben può accompagnarsi ad altro **motivo legittimo** ed essere comunque nullo.

Cassazione civile sez. lav., 07/11/2018, n.28453

Licenziamento discriminatorio: quando si verifica?

Il **licenziamento discriminatorio** è quello fondato su motivo odioso: sulla volontà di escludere dalla compagine sociale un soggetto per il solo fatto di una sua caratteristica personale che lo contraddistingue, per un puro **pregiudizio** di non identità e omologazione che guarda alla condizione psico-fisica ovvero alla **personalità** complessivamente intesa del lavoratore.

Di conseguenza, il solo fatto che il **lavoratore** sia stato assente per malattia e che ciò sia durato per un certo lasso temporale, non può, pur di fronte all'insussistenza del fatto materiale, portare alla conclusione che il licenziamento sia discriminatorio.

A tal fine è necessario dimostrare un quid pluris, ovvero che proprio la **malattia** è stata la ragione unica, ma per tale conclusione non basta il solo fatto che il lavoratore fosse stato malato, né può giungersi a tale conclusione sulla sola base della accertata **illegittimità del licenziamento**.

Tribunale Milano sez. lav., 23/10/2018, n.2696

Licenziamento di una lavoratrice con handicap

In tema di licenziamento discriminatorio, in forza dell'attenuazione del **regime probatorio** ordinario introdotta per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE, incombe sul lavoratore l'onere di allegare e dimostrare il **fattore di rischio** e il **trattamento** che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso.

(Nella specie, è stata esclusa la configurabilità di una **condotta discriminatoria** nel licenziamento di una **lavoratrice** affetta da **handicap**, in forza della dimostrata



necessità di riduzione del personale di un'unità e del divieto di recesso nei confronti dell'unica altra dipendente ex art. 54, comma 9, del d.lgs. n. 151 del 2001).

Cassazione civile sez. lav., 27/09/2018, n.23338

Nullità del licenziamento discriminatorio

La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla **violazione** di specifiche **norme** di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st. lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un **motivo illecito** determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.

Tribunale Milano sez. lav., 27/07/2018, n.2162

Domanda del lavoratore: quando è infondata?

Va rigettata perché infondata la domanda volta alla pronuncia di **illegittimità del licenziamento** quando non risulta, o non risulta provato, che il licenziamento sia ritorsivo o discriminatorio o sorretto da **motivo illecito determinante**. Ciò perché il lavoratore ricorrente ha solo ipotizzato ed addotto che il licenziamento fosse ritorsivo, ma non ha fornito alcuna prova in tal senso, nemmeno presuntiva, ovvero basata su circostanze "gravi precise e concordanti".

Tribunale Bologna sez. lav., 06/03/2018

Divieto di licenziamento discriminatorio

Il **divieto** di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della l. n. 604 del 1966, dall'art. 15 st.lav. e dall'art. 3 della l. n. 108 del 1990, è suscettibile, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997, di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, ossia dell'ingiusta e arbitraria reazione ad un **comportamento legittimo** del lavoratore quale unica ragione del **provvedimento espulsivo**, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'**intento ritorsivo**.



Corte appello Torino sez. lav., 12/02/2018, n.1016

Licenziamento fondato sulla nazionalità e sulla lingua

Si considera **discriminatorio** il **licenziamento** fondato su ragioni inerenti la **nazionalità** e la **lingua**, ai sensi dell'art. 15 Legge 300/1970. Conseguentemente, qualora il lavoratore soddisfi l'onere della prova posto a suo carico, è onere del datore di lavoro provare la sussistenza di cause di esclusione, tenuto conto che non può ritenersi discriminatoria la scelta datoriale che penalizzi il dipendente portatore di un fattore di **protezione** ove lo stesso, in ragione della peculiare attività svolta o del contesto in cui la stessa viene espletata, rappresenti un requisito essenziale allo svolgimento dell'attività medesima.

Tribunale Milano, 19/12/2017

Licenziamento intimato per motivi sindacali

Il licenziamento intimato per motivi sindacali, quindi discriminatorio, è nullo, sia per essere il lavoratore iscritto al sindacato di categoria, sia per aver il **datore di lavoro** abbandonato la procedura ex l. 223/91 e poi aver provveduto a plurimi licenziamenti, nonché dall'assenza del giustificato motivo oggettivo di **riorganizzazione aziendale** e impossibilità di adibire il lavoratore alle **mansioni** equivalenti a quelle svolte dallo stesso o riconducibili allo stesso livello di inquadramento.

Tribunale Bologna sez. lav., 17/12/2017

Domanda di tutela obbligatoria

In tema di **impugnazione del licenziamento**, qualora non possa essere accolta la domanda principale presentata dall'attore volta a far dichiarare il carattere discriminatorio del licenziamento subito ai sensi dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, si può passare all'esame della domanda subordinata di applicazione della **tutela** c.d. **obbligatoria** di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966, domanda che può essere avanzata, appunto in via subordinata, anche in un procedimento instaurato ai sensi della legge n. 92 del 2012.

Tribunale Roma sez. lav., 05/10/2017, n.8048