

CPO Milano – Comitato Pari Opportunità

Convegno del 27 ottobre 2025
Ore: 14:00-16:00



Iniziamo



AVV. ALESSANDRA ROVESCALI e AVV. PAOLA CERULLO



INDICE

- 15:00-15:10 Presentazioni.
- 15:10-15:50 AR La situazione che ci circonda aggiornata e il diritto antidiscriminatorio. I fattori discriminanti diversi dal genere e alcuni casi decisi dalle Corti.
- 15:50-16:00 Domande.



LA SITUAZIONE CHE CI CIRCONDA

Dall'ultima analisi condotta dall'ISTAT, dell'anno 2024-2025, emerge che sono circa **6 milioni e 788 mila** le persone tra i 16 e i 70 anni che hanno subito una forma di molestia sul lavoro nel corso della vita.



In particolare, il **posto di lavoro** rappresenta un **luogo di rischio**.

L'81,6 per cento sono donne (=1 milione e 895mila), cioè il 13,5 per cento del totale delle donne tra i 15 e i 70 anni.

A queste si aggiungono le donne che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro pari a 298mila.

Anche gli uomini sono vittime di molestie sessuali sul lavoro: sono circa il 2,4 per cento del totale degli uomini di età compresa tra i 15 e i 70 anni di età.



LA SITUAZIONE CHE CI CIRCONDA

Il Dossier INAIL del **2025** ha evidenziato che le forme più diffuse di violenza negli ambienti lavorativi sono correlati a:

- **violenza verbale** (56%);
- ***mobbing*** (53%);
- **abuso di potere** (37%);
- **violenza fisica** (10%);
- ***stalking*** (6%);
- **violenza online** (2%).

Il GAP retributivo medio, ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne, è pari al **5 per cento**.



Al di sotto della media europea che è del **13 per cento**.

Il GAP complessivo invece, ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini, è pari al **43 per cento**.



Al di sopra della media europea, che è invece pari al **36,2 per cento**.



LA SITUAZIONE CHE CI CIRCONDA

Le ore retribuite per le donne **sono inferiori** a quelle degli uomini del **15,1%**: in media le ore retribuite per le donne sono 1.539, a fronte di quelle degli uomini che si aggirano intorno a 1.812 ore.

Ciò anche per effetto dei contratti di lavoro *part-time*. Nelle imprese con almeno 10 dipendenti, la percentuale delle lavoratrici **è più del doppio di quella degli uomini: 12,3%** per le donne, contro il **5,2%** per gli uomini!



LA SITUAZIONE CHE CI CIRCONDA IL GENDER PENSION GAP

Anche in tema previdenziale, il c.d. *Gender Pension Gap* tra uomo e donna è ancora molto elevato.

Secondo il **Rendiconto di genere INPS 2024**, le **donne** percepiscono **pensioni inferiori del 34% rispetto agli uomini**: circa €1.595 lordi per le donne, contro €2.143 lordi per gli uomini.



I dati **ISTAT 2025** confermano, purtroppo, che **solo il 68% delle donne** di età compresa tra **65 e 74 anni** riceve la pensione, **contro quasi l'88% degli uomini**.



LA SITUAZIONE CHE CI CIRCONDA COME HA INFLUITO LA PANDEMIA DA COVID-19?

La pandemia da **Covid-19** ha colpito in maniera significativamente negativa le donne. Le **donne** che hanno **perso il lavoro** nel corso del **2020** sono **il doppio rispetto agli uomini!**

Ciò era dovuto anche all'**aumento della pressione domestica** a carico delle donne: tra le scuole chiuse e il *lockdown*, tantissime donne hanno dovuto **ridurre i propri orari di lavoro** e/o **lasciare completamente il posto di lavoro** per potersi dedicare ai figli.

Nel corso del 2020 la crisi legata alla pandemia ha fatto perdere circa **312.000** posti di lavoro femminili in un solo anno!

Nel secondo semestre del 2020 le donne occupate erano **470.000 in meno rispetto al 2019.**

Per gli **uomini**, invece, era stata registrata una riduzione della percentuale di lavoro dello **0,4 per cento.**



Contro la percentuale per le **donne** che era invece pari all'**1,4 per cento.**



Art. 1

Comma 1: «L'Italia è una Repubblica democratica, **fondata sul lavoro**».

Comma 2: «La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione».

Art. 2

«La Repubblica riconosce e garantisce i **diritti inviolabili dell'uomo**, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale».



Art. 3

Comma 1: *«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».*

→ **Principio di uguaglianza formale.**

Comma 2: *«E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».*

→ **Principio di uguaglianza sostanziale.**



Art. 4

Comma 1: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto».

Comma 2: «Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».



Art. 37

Comma 1: «*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, **a parità di lavoro,** le **stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.** Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*».



Art. 51

Comma 1: *«Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in **condizioni di eguaglianza**, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove gli appositi provvedimenti per le **pari opportunità tra donne e uomini**».*



Art. 15 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970)

«È **nullo** qualsiasi patto o atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o no ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione a uno sciopero

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di **discriminazione politica, religiosa, razziale**, di **lingua** o di **sexso**, di **handicap**, di **età**, di nazionalità o basata sull'**orientamento sessuale** o sulle **convenzioni personali**».



L'AMBITO COMUNITARIO

Direttiva 2006/54/UE: direttiva per l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Direttiva 2023/970/UE: direttiva per l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore** attraverso la trasparenza retributiva.



La Direttiva 2023/970/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 è volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Tra le novità principali, la Direttiva ha introdotto **l'inversione dell'onere probatorio**: è la **parte convenuta** (quindi il datore di lavoro) a dover **provare l'insussistenza della discriminazione**, diretta o indiretta.



Il Codice delle Pari Opportunità

L'**art. 25** del **D.lgs. 198/2006** detta la definizione di discriminazione diretta e indiretta:

*«costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga».*



Il Codice delle Pari Opportunità

L'**art. 25** del **D.lgs. 198/2006** detta la definizione di discriminazione diretta e indiretta:

*«si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di **particolare svantaggio** rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».*



Il Codice delle Pari Opportunità – Art. 26

Sono considerate una forma di discriminazione le

Molestie: *«(...) comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo».*

Molestie sessuali: *«(...) comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo».*



Quando una donna si sente minacciata e diviene consapevole del pericolo può chiamare il **Numero Antiviolenza 1522**, attivo **24 ore su 24**, per tutti i giorni dell'anno, **gratuitamente**, sia da rete fissa sia da rete mobile.

SignalForHelp è il simbolo internazionale per evidenziare la situazione di pericolo. Quando si vede una donna che alza la mano e con il pollice tocca il palmo e le quattro dita si chiudono, come se fosse un saluto, significa che è in pericolo.



La Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 del 2019

La **C-190** convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, è stata ratificata con L. n. 4 del 15 gennaio 2021, che all'Art. 1 fornisce le seguenti definizioni:

- ❑ l'espressione «**violenza e molestie**» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- ❑ l'espressione «**violenza e molestie di genere**» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



I PRINCIPI FONDAMENTALI DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

Art. 3 C-190

*«la presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in **occasione di lavoro**, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:*

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi **spazi pubblici e privati** laddove questi siano un luogo di lavoro;*
- b) in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;*
- c) **durante spostamenti o viaggi di lavoro**, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;*
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;*
- e) **all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro**;*
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro».*

A close-up photograph of a person's hands signing a document with a black pen. Another person's hand is visible in the foreground, palm up, as if gesturing or presenting the document. The background is blurred, showing a desk with a folder and other papers.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO e LICENZIAMENTO DISCIPLINARE



INTRODUZIONE

L'illegittimità del licenziamento discriminatorio, nullo o orale, è **sanzionata in egual modo a prescindere dalla dimensione occupazionale aziendale**. Il regime di tutela cambia solo in relazione alla data di assunzione del lavoratore.

Le controversie aventi ad oggetto la nullità del licenziamento discriminatorio, *dove non possono essere proposte con ricorso*, possono essere introdotte (se ricorrono i presupposti) con i rispettivi **riti speciali** (*Art. 38 D.lgs. 198/2006 cd. Codice delle pari opportunità*).



Art. 2 D.lgs. N. 23 del 4 marzo 2015

«Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la **nullità del licenziamento perché discriminatorio** a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, **ordina al datore di lavoro**, imprenditore o non imprenditore, la **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto».



CHE FARE IN CASO DI DISCRIMINAZIONE?

Art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1979)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni e alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Si fa riferimento ai CCNL applicati.





IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1 LETTERA DI CONTESTAZIONE

La contestazione dell'addebito o dei fatti deve essere **precisa, dettagliata e tempestiva.**

2 LETTERA DI GIUSTIFICAZIONI

Il/La Dipendente ha **almeno 5 giorni** per fornire le sue **giustificazioni.** Si può fare assistere da un sindacalista o da un legale.

3 LETTERA DI CHIUSURA DEL PROCEDIMENTO

- 1) **Accettazione** delle giustificazioni.
- 2) Irrogazione del **provvedimento disciplinare.**



ARTICOLO 7 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

LE SANZIONI DISCIPLINARI EX ART. 7 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

- ❖ *Non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto.*
- ❖ *La multa non può essere disposta per un periodo superiore a n. 4 ore della retribuzione base.*
- ❖ *La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di dieci giorni.*
- ❖ *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*



ARTICOLO 7 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

SI POSSONO IMPUGNARE LE SANZIONI DISCIPLINARI?

- ❖ *Nei 20 giorni successivi all'irrogazione della sanzione, il/la dipendente può impugnarla e promuovere il collegio di conciliazione e arbitrato.*
- ❖ *Il collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.*
- ❖ *La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*
- ❖ *Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante al collegio, la sanzione disciplinare non ha effetto.*
- ❖ *Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

The background image is a composite of two scenes. The top scene shows a person's hands gesturing with palms facing up, with a warm, golden light flare in the upper right. The bottom scene shows a close-up of hands writing on a document with a black pen, with another hand gesturing nearby. A yellow banner with the text 'CASI PRATICI' is centered across the middle.

CASI PRATICI



Caso pratico 1

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 7029 del 9 marzo 2023

La società Alfa S.p.A. **licenzia** per **giusta causa** un proprio dipendente, dopo che quest'ultimo aveva fatto **apprezzamenti** sulla **sfera sessuale** di una collega:

- «*Ma perché non sei lesbica tu?*»

- «*E come sei uscita incinta?*»

E rivolto **espressioni offensive** e **minacciose** nei confronti del Presidente della Commissione di disciplina.

Il lavoratore, ritenendo tali condotte non gravi, **impugna** il licenziamento in sede giudiziale.



Caso pratico 1

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 7029 del 9 marzo 2023

La **Corte di cassazione** ritiene che costituisca:

*«(...) innegabile portato della evoluzione della società negli ultimi decenni la **acquisizione della consapevolezza del rispetto** che merita qualunque scelta di orientamento sessuale e del fatto che essa attiene ad una sfera intima e assolutamente riservata della persona;*

l'intrusione in tale sfera, effettuata peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il "modesto" standard della violazione di regole formali di buona educazione».

Rientra nel concetto di **giusta causa**, che sostiene la scelta di procedere al licenziamento, l'aver pronunciato tali frasi discriminatorie.



Caso pratico 2

T.A.R. di Torino, sezione III, sentenza n. 353 del 9 aprile 2024

- Un agente di polizia penitenziaria era stato accusato di aver mosso numerose **avances** nei confronti di due detenuti uomini.
- Sulla base di queste segnalazioni, l'Amministrazione aveva avviato nei confronti dell'agente un **procedimento disciplinare**.
- Nell'ambito del procedimento disciplinare l'agente era stato sottoposto a numerose visite mediche finalizzate principalmente a **verificare e controllare la presunta omosessualità** dell'agente di polizia.



Caso pratico 2

T.A.R. di Torino, sezione III, sentenza n. 353 del 9 aprile 2024

- Tuttavia, all'esito del procedimento disciplinare l'agente di polizia penitenziaria era stato ritenuto idoneo al servizio.
- Vedendosi leso nella sua sfera privata e personale, l'agente di polizia decideva di adire il TAR lamentando di aver subito **danni morali** derivati **anche** dalla **diffusione della notizia del procedimento disciplinare** pure all'interno del reparto presso il quale svolgeva le sue mansioni.



Caso pratico 2

T.A.R. di Torino, sezione III, sentenza n. 353 del 9 aprile 2024

- Il TAR accoglieva il ricorso presentato dall'agente affermando che l'Amministrazione aveva compiuto una illegittima interferenza tra la presunta omosessualità del dipendente e l'esistenza di un disturbo della personalità.
- In sostanza l'Amministrazione **aveva trattato l'orientamento sessuale come se fosse un sintomo di una patologia della personalità** senza, peraltro, basi e elementi concreti!!

Questo comportamento viola le regole di diligenza e prudenza e cagionano, quindi, un danno morale inteso come sofferenza interna soprattutto **perché veicola l'idea che l'omosessualità possa essere considerata un disturbo.**



Caso pratico 3

Corte di Cassazione, ordinanza n. 18668 del 3 luglio 2023

- Una lavoratrice era rimasta **esclusa** dalle procedure di selezione per l'assunzione di personale con qualifica di capotreno per difetto del **requisito minimo di altezza fissato ad 1,60m sia per gli uomini che per le donne.**
- I **giudici di merito** avevano reputato tale requisito *non funzionale* rispetto alle mansioni che sarebbero state assegnate alla ricorrente qualora fosse stata assunta.



Caso pratico 3

Corte di Cassazione, ordinanza n. 18668 del 3 luglio 2023

➤ La Corte di Cassazione ribadisce il principio secondo cui fissare dei requisiti minimi di statura, per l'assunzione di uomini e donne, sia una forma di *discriminazione indiretta!!*

➤ La Corte fa leva anche sull'**articolo 3 cost.** (principio di eguaglianza) affermando che porre tale requisito come elemento fondamentale su cui basare la procedura di ammissione al concorso, non solo viola il principio di eguaglianza andando a far sorgere una forma di discriminazione indiretta, ma viola anche il principio di dignità umana.



Caso pratico 4

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 24100 del 28 agosto 2025

- Un lavoratore ultrà era stato condannato con sentenza penale definitiva per **oltraggio a pubblico ufficiale** e **istigazione a commettere delitti**.
- L'azienda dove lavorava lo aveva **licenziato** ritenendo che il comportamento del Lavoratore fosse incompatibile con il decoro e l'affidamento che il datore di lavoro deve avere nei confronti dei suoi dipendenti e delle sue dipendenti.
- Il Lavoratore **contestava la legittimità del licenziamento** sostenendo che la **contestazione disciplinare** fosse tardiva e che non fosse giustificato attendere l'esito del giudizio penale prima di contestare un fatto al Lavoratore.



Caso pratico 4

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 24100 del 28 agosto 2025

In Corte di Cassazione discute sulla **tempestività della contestazione disciplinare** e se, quindi, il datore di lavoro possa attendere il passaggio in giudicato della sentenza penale prima di contestare al lavoratore alcuni fatti.

La Suprema Corte affermava che: «(...) per incontrastato orientamento, il lasso temporale tra i fatti e la loro contestazione deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi, non potendosi ragionevolmente imputare al datore medesimo, legittimato all'esercizio del potere disciplinare a seguito dell'accertamento dei fatti addebitati al dipendente, la possibilità di conoscere questi fatti in precedenza e di contestarli immediatamente al lavoratore».



Caso pratico 4

Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza n. 24100 del 28 agosto 2025

QUINDI:

*«(...) il **principio della immediatezza** della contestazione **non può considerarsi violato** dal datore di lavoro il quale, avendo scelto ai fini di un corretto accertamento del fatto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale, contesti l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiano ragionevolmente sussistenti».*

Caso pratico 5

Corte di Cassazione, ordinanza n. 2618 del 4 febbraio 2025

Un dipendente era stato **licenziato** dall'azienda per cui lavorava con l'accusa di **aver svolto un'altra attività lavorativa durante il periodo in cui fruiva del congedo parentale retribuito**.

Il dipendente **impugna** il licenziamento.

La **Corte di Appello** aveva **rigettato la domanda** del lavoratore ritenendo che lo svolgimento di altra prestazione era stato verificato da **un'agenzia investigativa** incaricata dalla società datrice di lavoro.

Caso pratico 5

Corte di Cassazione, ordinanza n. 2618 del 4 febbraio 2025

Il lavoratore ricorre in **Cassazione** dove, la stessa, ha considerato **legittimo il licenziamento del dipendente**.

La Corte di Cassazione fondava la sua scelta sulla finalità del congedo parentale e sulle implicazioni dell'abuso di tale diritto:

- il **congedo parentale** ha come finalità primaria quella di **assicurare l'assistenza effettiva e materiale del genitore al figlio nei suoi primi anni di vita**;
- svolgere un'altra attività di lavoro corrisponde a uno sviamento delle finalità proprie dell'istituto del congedo parentale

Caso pratico 6

Corte di Cassazione, ordinanza n. 6993 del 16 marzo 2025

Un dipendente era stato **licenziato** dall'azienda per **abuso del congedo parentale**. L'accusa riguardava un periodo di circa 10 giorni in cui il lavoratore si era **recato in Marocco da solo** per assistere la propria madre malata e il **figlio era rimasto in Italia con la madre**.

Il dipendente **impugna** il licenziamento.

La **Corte di Appello** dichiara **illegittimo il licenziamento** e, quindi, la Società fa ricorso in Corte di Cassazione

La Corte di Cassazione ha ribadito i principi fondamentali dell'abuso del congedo ma li ha applicati diversamente, facendo valere **l'elemento dell'urgenza familiare.**

L'abuso di diritto, dice la Corte di Cassazione, si verifica *se sussiste il dolo o una condotta oggettivamente grave da parte del lavoratore.*

In questo caso, invece, la situazione emergenziale di famiglia non configura un'ipotesi di abuso di congedo parentale.

Caso pratico 7

Corte di Cassazione, ordinanza n. 24922 del 9 settembre 2025

Un dipendente era stato **licenziato per giusta causa** per aver utilizzato il congedo parentale per svolgere **attività lavorativa presso lo stabilimento della moglie**, senza dedicarsi alla cura dei figli.

Il lavoratore impugna il licenziamento.

La Corte di Cassazione interviene affermando che il congedo parentale è un **diritto potestativo del lavoratore**, esercitabile con il **solo onere in capo allo stesso di preavviso al datore di lavoro**.

Comunque, però, la configurazione come diritto potestativo **non esclude** eventuali controlli e accertamenti sull'utilizzo dello stesso, al fine di evitare l'ipotesi dell'abuso di diritto.

**LA TUTELA DELLA
DISABILITA':
CONTRASTO ALLE
DISCRIMINAZIONI**





DEFINIZIONE DI DISABILITA'

Il D.lgs. n. 62 del 3 maggio 2024, entrato in vigore il 30 giugno 2024,

sostituisce da tutti i testi di legge prevalenti i vari termini ad es. di «percorsa handicappata», o «portatore di handicap» oppure «persona affetta da disabilità» o «disabile» o ancora «diversamente abile»



con «**persona con disabilità**».



DIRETTIVA 2000/78/CE

La direttiva considera che

- **l'occupazione e le condizioni di lavoro** sono elementi chiave **per garantire pari opportunità a tutti i cittadini** e
- la **discriminazione** basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali **può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE** e il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.



LEGGE 12/03/1999, n. 68
COLLOCAMENTO MIRATO (Art. 2)

Cosa devono fare i datori di lavoro?

GARANTIRE la conservazione del posto di lavoro ai soggetti che acquistano disabilità a seguito di infortuni sul lavoro o malattia professionale.

Occorre quindi un **collocamento mirato** valutando adeguatamente le disabilità e inserendo tali lavoratori nel posto adatto.



LEGGE 12/03/1999, n. 68

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE (Art. 3)

- **DATORI PUBBLICI E PRIVATI**

- 1) se ci sono più di 50 dipendenti: 7 per cento dei lavoratori;
- 2) da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori;
- 3) da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore;

- **PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI** (nel campo della solidarietà sociale, assistenza e riabilitazione): ESCLUSIVAMENTE con riferimento al personale tecnico-esecutivo che svolge funzioni amministrative.
- **SERVIZI DI POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE**: SOLO nei servizi amministrativi.
- **ENTI PUBBLICI ECONOMICI**: si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.



Caso pratico 1

Corte di Cassazione, ordinanza n. 5048 del 26 febbraio 2024

- Il lavoratore, iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio, ricorre giudizialmente a seguito **del rifiuto dell'Azienda Sanitaria** di stipulare il contratto di lavoro, conseguente al giudizio di inidoneità alla mansione di OSS.
- La **Corte d'Appello** rigetta la domanda, sul presupposto che la costituzione del rapporto di lavoro, pur obbligatoria, non era automatica.



Caso pratico 1

Corte di Cassazione, ordinanza n. 5048 del 26 febbraio 2024

➤ La Corte di Cassazione ribadisce che:

1. le imprese hanno l'**obbligo** di adattare il luogo di lavoro e le mansioni alle esigenze dei lavoratori con disabilità;
2. i datori di lavoro **devono** adottare tutte le misure necessarie per favorire l'inserimento della persona disabile;
3. eventuali discriminazioni devono essere **sanzionate** in modo efficace e tempestivo.

QUINDI: la Corte accoglie il ricorso proposto dal lavoratore!!!



Caso pratico 1

Corte di Cassazione, ordinanza n. 5048 del 26 febbraio 2024

- Il lavoratore, iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio, ricorre giudizialmente a seguito **del rifiuto dell'Azienda Sanitaria** di stipulare il contratto di lavoro, conseguente al giudizio di inidoneità alla mansione di OSS.
- La **Corte d'Appello** rigetta la domanda, sul presupposto che la costituzione del rapporto di lavoro, pur obbligatoria, non era automatica.



Caso pratico 2

Corte di giustizia UE, sez. I, sentenza n. 38 dell'11 settembre 2025

- Una lavoratrice aveva chiesto al suo datore di lavoro di poter essere **assegnata stabilmente a un turno di lavoro fisso** mattutino per poter conciliare meglio gli impegni lavorativi con la necessità di **assistere il figlio con disabilità**
- Il **datore di lavoro** aveva **rifiutato tale richiesta** mantenendo la lavoratrice soggetta a un orario di lavoro variabile e a turnazioni che rendevano difficile per la stessa potersi dedicare all'assistenza necessaria per il figlio
- La lavoratrice, quindi, ritenendo che il rifiuto da parte del datore di lavoro fosse discriminatorio, si rivolgeva alla CGUE



Caso pratico 2

Corte di giustizia UE, sez. I, sentenza n. 38 dell'11 settembre 2025

- La Corte di Giustizia dell'UE ha stabilito che il **divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si estende e si applica ai lavoratori e alle lavoratrici che subiscono una disparità di trattamento a causa dell'assistenza che fornisco al familiare con disabilità**
- La CGUE ha inoltre affermato che il datore di lavoro è tenuto ad adottare accomodamenti ragionevoli a favore del lavoratore o della lavoratrice, se tali soluzioni non risultano eccessivamente onerose per il lavoratore.

Nel caso in esame, infatti, consentire alla lavoratrice di poter lavorare su turni fissi rappresentava un adeguato accomodamento ragionevole. Dunque, **la sua negazione rappresenta una forma di discriminazione indiretta!!**



Caso pratico 3

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza n. 3927 dell'11 settembre 2024

La società *Alfa S.p.A.* **licenzia la dipendente**, persona con disabilità, per **superamento del periodo di comportamento**.

La Lavoratrice impugna il licenziamento ai sensi dell'**art. 2 del D.lgs. n. 23/2015**.

La società convenuta si costituisce in giudizio contestando le pretese della parte attrice.



Caso pratico 3

Tribunale di Milano, sez. lavoro, sentenza n. 3927 dell'11 settembre 2024

La Lavoratrice affermava che molte assenze sarebbero derivate dalla malattia collegata alla sua disabilità e che i giorni di assenza non potevano essere computati ai fini del comporto.

Infatti, il/la lavoratore/lavoratrice con disabilità è maggiormente esposto/a al rischio di ammalarsi e, quindi, sono soggetti/e a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia.

Il Tribunale di Milano dichiara **nullo il licenziamento** irrogato per discriminazione indiretta, ordinando la reintegrazione della dipendente.



GRAZIE

Alessandra.rovescalli@lexalliance.it