

Licenziamento discriminatorio

Lavoro - lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) – estinzione del rapporto - licenziamento individuale - in genere - licenziamento discriminatorio - onere della prova - incidenza sulle parti del rapporto - contenuto - fattispecie. Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 23338 del 27/09/2018

>>> 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).

Corte di Cassazione Sez. L, Sentenza n. 23338 del 27/09/2018