



TUTELA GIUSLAVORISTICA DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI

Avv. Fabio Fontana

**Studio Legale ICHINO –BRUGNATELLI E
ASSOCIATI**

PROCEDURA DI RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI ASSISTENZIALI

DETERMINAZIONE INPS N. 189 DEL 20 OTTOBRE 2009

- Procedura esclusivamente telematica di presentazione della domanda di accertamento dell'invalidità → 2 fasi:
 - 1) Compilazione del certificato medico digitale ad opera di un medico abilitato;
Invio telematico all'INPS, rilascio contestuale di una ricevuta con un numero di certificato che deve essere abbinato alla domanda entro 30 giorni dal rilascio del numero del certificato.

...SEGUE

- 2) Entro 30 giorni invio della domanda di accertamento dello stato di invalidità, in via telematica e completa in tutte le sue parti

Se oltre a richiedere il riconoscimento dell'invalidità civile (L.n.118/1971) si volesse usufruire anche dei benefici previsti dalla legge sull'handicap (L.n.104/1992) è opportuno indicarlo nella stessa domanda. In mancanza si effettueranno due visite medico-legali

Rilascio di una ricevuta di accettazione della domanda ed eventualmente l'indicazione della data di convocazione a visita

...FASE DELL'ACCERTAMENTO SANITARIO

- Fissata e comunicata la data della visita di accertamento, l'istante viene visitato dalla Commissione Medica ASL integrata dal medico INPS
- La visita viene fissata entro 15 giorni dalla presentazione della domanda (L. 80/2006)
- È possibile chiedere l'effettuazione della visita domiciliare sussistendone le condizioni
- Il Presidente della Commissione si pronuncia sulla certificazione e sulla concessione della visita domiciliare

...FASE DELL'ACCERTAMENTO SANITARIO

- Dopo la visita si riceve un verbale «provvisorio», con effetti immediati per i benefici connessi allo stato di invalidità e di handicap → diviene definitivo dopo la validazione del medico-legale dell'INPS
- Avverso il mancato riconoscimento sanitario è possibile promuovere ricorso entro 180 dalla notifica del verbale sanitario negativo

TUTELA NEL RAPPORTO DI LAVORO

FONTI NORMATIVE A TUTELA DEI LAVORATORI INVALIDI

- ❖ Artt. 1, 3, 4 e 32 della Costituzione
- ❖ Art. 2110 codice civile
- ❖ L. 68 del 1999
- ❖ D. lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, art. 46
- ❖ D. lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, art. 12*bis*

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

- Art. 3 L. 68 del 1999: prevede l'assunzione obbligatoria di persone con invalidità superiore al 46% fino al 100% inserite nelle liste di collocamento obbligatorio nella misura:
 - 7% → imprese con più di 50 dipendenti
 - 2 lavoratori → imprese che occupano tra 36 e 50 dipendenti
 - un lavoratore → imprese che occupano tra 15 e 35 dipendenti

...SEGUE

- ❖ A seguito della riforma Fornero rientrano nella base di calcolo tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato nonché i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato purché di durata superiore a 9 mesi;
- ❖ Per le assunzioni obbligatorie è necessario che venga rilasciata una certificazione sulle capacità residue al lavoro del soggetto → organo competente è il Centro per l'impiego, organo provinciale che iscrive i disabili in appositi elenchi, rilascia le autorizzazioni e cerca opportunità di lavoro.
- ❖ In ogni caso il datore di lavoro non può adibire il lavoratore a mansioni incompatibili con il suo stato di salute.

ASSUNZIONI NOMINATIVE

- ❖ L'art. 7 della L. n. 68 del 1999 ha introdotto la possibilità, per i datori di lavoro, di effettuare delle assunzioni nominative in base a regole specifiche.
- ❖ Le assunzioni sono nominative per:
 - le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
 - il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
 - il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Legge Biagi (d.lgs. 276/2003) ha contemperato le due opposte esigenze modificando la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Necessità di conciliare i tempi di cura con i tempi di lavoro → adattamento e flessibilizzazione delle esigenze di entrambi i soggetti coinvolti

...SEGUE

- Art 46, comma 1, lett. t) del D. lgs. 276/2003: previsione della possibilità per i lavoratori affetti da patologie oncologiche che permangono in condizioni di ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.
- La norma attribuisce altresì al lavoratore il diritto di tornare a lavorare a tempo pieno dietro sua richiesta.
- Diritto di precedenza per le assunzioni a tempo pieno per lo svolgimento di mansioni analoghe o equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

PERMESSI E CONGEDI LAVORATIVI

- Art. 33 L. n. 104 del 1992: a seguito di riconoscimento dell'handicap il lavoratore può fruire di permessi retribuiti → 2 ore giornaliere o 3 giorni di permesso mensili
- Art. 10 D. lgs. 509/1988: nei casi di invalidità superiore al 50%, il lavoratore potrà usufruire di un congedo retribuito → fino a 30 giorni all'anno

PERIODO DI COMPORTO E PREVISIONI DEL CCNL

- Art. 2110 cod. civ.: il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione o un'indennità di malattia, oltre a conservare il posto di lavoro per un determinato periodo stabilito dalla legge, dagli usi e dal contratto collettivo o individuale se più favorevoli
- Molti contratti collettivi prevedono, infatti, delle disposizioni più favorevoli – a livello di durata del periodo di comportamento – in presenza di malattie particolarmente gravi

...SEGUE

- CCNL Commercio, art. 144, comma 1, lett. b):

"il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

b) per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi".

...SEGUE

- CCNL Commercio, art. 145, comma 3:

"Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi"

...SEGUE

- CCNL Credito, art. 58, comma 4:

"I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi".

...SEGUE

- CCNL Credito, art 58, comma 10:

"Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun

effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio".

...SEGUE

- CCNL Metalmeccanici, Titolo Vi, art. 2:

"Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy".

...SEGUE

- CCNL Sanità Privata, art. 23:

"Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 2 mesi (da 18 a 20 mesi); qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del ventesimo mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un massimo di 3 mesi (dal 20° al 23° mese) purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero".

GIURISPRUDENZA

- Nell'ipotesi di rapporto di lavoro con invalido assunto obbligatoriamente ai sensi della l. 12 aprile 1968 n. 482, **le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporto**, ai fini della conservazione del posto di lavoro ex art. 2110 c.c., se l'invalido sia stato adibito, in violazione dell'art. 20 della legge n. 482 del 1968, a mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute, in quanto la impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore, il quale è tuttavia gravato dell'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie, sulla quale si fonda la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, dimostrandone l'inadempimento, nonché il nesso di causalità tra l'inadempimento stesso, il danno alla salute e le assenze dal lavoro che ne conseguano. (Cass. Civ. sent. 17720/2011)*

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

- Art. 7 co. 6 L. 604/66, come modificata dal D.L. n. 76/2013.
- Anche il Ministero del Lavoro (circolare n. 3/2013), nonché la Direzione Regionale della Lombardia (nota del 12 ottobre 2012 prot. 12886) hanno espresso l'avviso per cui, **nel caso del superamento del periodo di comportamento, la procedura conciliativa dinanzi alla Direzione Territoriale del lavoro non sarebbe attivabile.**

TUTELA CONTRO IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PRIMA DELLA RIFORMA FORNERO

Il previgente apparato sanzionatorio presentava **DUE REGIMI di TUTELA**:

1. TUTELA OBBLIGATORIA → datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano meno di 15 dipendenti. Risarcimento del danno tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. TUTELA REALE → datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti. Reintegrazione nel posto di lavoro, oltre risarcimento del danno pari alle retribuzioni tra la data del licenziamento e la data della sentenza e comunque non inferiore a 5 mensilità (oltre alla copertura contributiva per il periodo). Possibilità per il lavoratore di optare per 15 mensilità in sostituzione della reintegrazione.

RIFORMA FORNERO: IL NUOVO SISTEMA DI TUTELE

TUTELA	MISURA SANZIONE	VIZIO del LICENZIAMENTO
“VECCHIA” TUTELA OBBLIGATORIA	Indennità da 2,5 a 6 mensilità	Per le aziende con meno di 15 dipendenti
TUTELA REALE FORTE	Reintegrazione con risarcimento pieno	Licenziamento discriminatorio / Licenziamento orale
TUTELA REALE DEBOLE	Reintegrazione con indennizzo limitato (massimo 12 mensilità)	Licenziamento gravemente ingiustificato
TUTELA OBBLIGATORIA FORTE	Solo indennizzo compreso tra 12 e 24 mensilità	Licenziamento lievemente ingiustificato
TUTELA OBBLIGATORIA DEBOLE	Solo indennizzo compreso tra 6 e 12 mensilità	Vizi formali/procedurali nel recesso

IL NUOVO SISTEMA DI TUTELE: LA TUTELA OBBLIGATORIA

- Il nuovo apparato delineato dalla L. 92/2012 è “**A CINQUE SANZIONI**”:
 1. “**VECCHIO**” regime di **TUTELA OBBLIGATORIA**: datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano meno di 15 dipendenti.

IL NUOVO SISTEMA DI TUTELE: LA TUTELA REALE FORTE

2. TUTELA REALE FORTE: reintegrazione con risarcimento del danno "pieno" (pari a un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegra e non inferiore alle 5 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo d'illegittima estromissione dall'azienda), in caso di

- ✓ **licenziamento discriminatorio** (motivo illecito);
- ✓ **licenziamento orale** (sia individuale che collettivo).

IL NUOVO SISTEMA DI TUTELE: LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Sono **discriminatori** i licenziamenti:

- determinati da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali (art. 4, L. 604/1966);
- diretti a fini di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua, di sesso, **di handicap**, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art. 15, L. 300/1970, come modificato dal D. Lgs. 216/2003).

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: SANZIONI

Il Giudice, qualora accerti la discriminatorietà del licenziamento o comunque la sua illiceità per i motivi sopra illustrati, dichiara la **nullità del licenziamento**.

Contestualmente, il giudice condanna il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore:

- alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro, indipendentemente dalla motivo formale addotto e dal numero di dipendenti occupati in azienda;

...SEGUE

- al risarcimento del danno a favore del lavoratore pari a un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegra, dedotto l'*aliunde perceptum*. Tale indennità non potrà comunque essere inferiore alle 5 mensilità;
- al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo d'illegittima estromissione dall'azienda.

...SEGUE

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

- ✓ L'esercizio da parte del lavoratore dell'opzione determina la risoluzione del rapporto di lavoro.
- ✓ La richiesta deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro di riprendere servizio se anteriore alla predetta comunicazione.
- ✓ **Tale indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.**

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende **risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che non abbia richiesto il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra.**

LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI, NULLI E INTIMATI IN FORMA ORALE (ART. 2, COMMA 1): JOBS ACT

➤ **Nullità** del licenziamento:

- **discriminatorio** a norma dell'art. 15 L. 300/1970 (discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, **di handicap**, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali)
- riconducibile agli **altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge:**

licenziamento in concomitanza di matrimonio in violazione dell'art. 35 D. Lgs. 198/2006;

licenziamento in occasione della gravidanza in violazione dell'art. 54 D. Lgs. 151/2001.

- Licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in **forma orale**

Licenziamenti discriminatori, nulli e orali (art. 2, commi 1 e 2)

Apparato sanzionatorio:

- ❑ **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto;
- ❑ risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* (comunque non inferiore a 5 mensilità), oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale (art. 2, comma 3)

- Al solo lavoratore è attribuita la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione

Licenziamenti discriminatori, nulli e intimati in forma orale (art. 2, comma 4)

- **La disciplina di cui all'art. 2 D. Lgs. 23/2015 trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, L. 68/1999**

Viene così modificato il regime di tutela rispetto all'art. 18 L. 300/1970, commi 4 e 7, che, invece, in tale ipotesi prevede la sanzione della reintegrazione ma con riconoscimento di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità

GRAZIE PER L'ATTENZIONE