

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA DEL LAVORATORE DISABILE

GIOVANNI MAGLIARO

La sentenza n. 14790 del 10 luglio 2020 della Sezione Lavoro della Cassazione si pronuncia su un interessante caso relativo alla legittimità o meno di un bando di concorso pubblico che riservi l'accesso, presso un'azienda ospedaliera, ai soli soggetti disabili che siano anche disoccupati al momento dell'assunzione. La questione sottoposta all'esame della Suprema Corte riguardava un lavoratore affetto da disabilità il quale, pur essendo risultato vincitore di un concorso riservato alle categorie protette ex articolo 8 legge n.68 del 1999, era stato escluso dall'assunzione per carenza del requisito della disoccupazione. Infatti il bando di concorso prevedeva che per essere assunto il portatore di disabilità fosse in stato di disoccupazione sia al momento della domanda sia all'atto dell'assunzione. A seguito del ricorso dell'interessato la Corte d'Appello di Benevento, in riforma della sentenza di primo grado, dichiarava illegittima l'esclusione dell'assunzione del disabile e ordinava la rimozione di ogni atto discriminatorio pregiudizievole del diritto dello stesso di essere assunto. L'Azienda Ospedaliera soccombente proponeva ricorso per Cassazione affermando che le norme erano state correttamente applicate avendo previsto il requisito della sussistenza dello stato di disoccupazione al fine di garantire la tutela del disabile disoccupato rispetto a quello occupato, in ossequio al principio di parità di trattamento. La ricorrente richiamava in proposito i principi in ordine alla discriminazione indiretta, riconducibile alla condizione di discriminazione subita da un soggetto per effetto di un medesimo trattamento riservato a individui che si trovino in situazioni diverse. La Cassazione ha accolto il ricorso proposto dall'Azienda Ospedaliera ed ha ritenuto fuor di dubbio che la scelta di cui al bando di concorso di richiedere la sussistenza dello stato di disoccupazione fosse misura idonea a tutelare il disabile che, all'atto dell'assunzione, permanesse nello stato di disoccupazione nei confronti di chi avesse invece trovato una occupazione.



n. 156
19 aprile 2021

Secondo la Cassazione non costituisce comportamento discriminatorio la previsione, in sede di bando di concorso riservato alle categorie ex articolo 8 della legge n.68 del 1999, del requisito della sussistenza dello stato di disoccupazione al momento dell'assunzione trattandosi di previsione avente la finalità di tutelare, in conformità al dettato legislativo e con i principi affermati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, il disabile disoccupato rispetto ad altro soggetto egualmente disabile ma nelle more fuoriuscito dalla categoria dei disoccupati.

Il principio di non discriminazione trova il suo fondamento costituzionale negli articoli 2 e 3 della Costituzione e dunque nel riconoscimento e nella garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità. Il principio di uguaglianza formale impone di trattare situazioni uguali in modo uguale e situazioni diverse in modo diverso espresso attraverso divieti specifici di discriminazione per sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Il principio di uguaglianza sostanziale assegna allo Stato il compito di creare azioni positive per rimuovere le barriere di ordine sociale ed economico che di fatto limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

L'inclusione sociale delle persone disabili pone il tema del diritto al lavoro (articolo 4 Costituzione), come espressione di partecipazione operosa alla vita collettiva, di contributo anche alla realizzazione di sé e dei propri desideri, di soddisfacimento delle aspettative e dei bisogni personali. L'inserimento nel mondo del lavoro è il modo più evidente per combattere la discriminazione culturale e sociale nei confronti della disabilità.

Più nello specifico la legge n.183 del 2010 ha arricchito il quadro normativo obbligando le pubbliche amministrazioni a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa tra l'altro alla disabilità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Sulla fattispecie la Cassazione ha osservato che l'Azienda Ospedaliera ha previsto non un concorso aperto a tutti e con riserva di posti per disabili ma proprio un concorso interamente riservato alle categorie di cui all'articolo 8 della legge n.68 del 1999. Quindi si spiega lo scopo di tutelare i soggetti disoccupati rispetto agli occupati sempre all'interno della stessa categoria dei disabili.