



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 10 dicembre 2024

APPROFONDIMENTI

[Il concetto di ragionevole accomodamento alla luce della più recente giurisprudenza](#)
di Michele Donati

NEWS DEL GIORNO

[Decontribuzione contratti di solidarietà 2024: il termine scade oggi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[PNRR: conclusa la sperimentazione della "Piattaforma intermediari"](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Datori di lavoro agricolo: proroga versamento contributivo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Valida la comunicazione di licenziamento inviata all'indirizzo comunicato al momento dell'assunzione](#)
di Redazione

APPROFONDIMENTI

Il concetto di ragionevole accomodamento alla luce della più recente giurisprudenza

di Michele Donati

La Cassazione è recentemente tornata ad affrontare il tema del ragionevole accomodamento connesso alle fattispecie nelle quali il rapporto di lavoro va a coinvolgere persone in situazione di *handicap* in condizione di gravità.

Al ricorrere di tali scenari il principio generale, di derivazione comunitaria e recepito nel nostro ordinamento tra gli altri dall'art. 3, comma 3 – bis del D.Lgs. n. 216/2003, impone ai datori di lavoro, siano essi pubblici ovvero privati, di adottare tutti i possibili accomodamenti ragionevoli, al fine di garantire la piena uguaglianza a favore dei lavoratori con *handicap* in condizione di gravità (e più in generale nei confronti delle persone con disabilità) circa le condizioni complessive per lo svolgimento della prestazione.

Il concetto, oltre ad essere estremamente ampio e complesso, è connotato anche da un'estrema delicatezza, in virtù del fatto che molto spesso la necessità di adottare gli accorgimenti in trattazione è strettamente connessa con la sopravvivenza stessa del rapporto di lavoro.

Adottare tali misure può permettere, ad esempio, in molti casi la prosecuzione, ancorché rimodulata, di un rapporto di lavoro già in precedenza in essere, ma che in una situazione di disabilità sopravvenuta può aver trovato un elemento di ostacolo e discontinuità.

Di riflesso, l'assenza di una ricognizione complessiva rispetto agli accorgimenti in trattazione potrebbe, da un lato, portare a una risoluzione del rapporto, che a sua volta, però, potrebbe essere contestata proprio per la mancata valutazione del *repêchage*, nel caso di specie calibrato rispetto alle capacità residue e alla complessiva situazione personale del lavoratore interessato.

La Cassazione è recentemente tornata sul tema con l'ordinanza n. 30080 del 21 novembre 2024.

La fattispecie oggetto di tale pronuncia è estremamente interessante, in quanto non solo rimarca il principio già in precedenza richiamato, ma anche, e soprattutto, perché lo fa andandone ad estendere il perimetro di potenziale applicazione.

La situazione che giunge al vaglio della Suprema Corte è connessa a un licenziamento operato



da un datore di lavoro in virtù di un'assenza apparentemente priva di giustificazione e relativa al periodo compreso tra il 20 luglio 2020 e il 25 agosto 2020.

Tale assenza si collocava a margine del superamento del periodo di comporto, e quindi del periodo massimo (secondo il dettato in materia previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro all'epoca in essere) di aspettativa non retribuita.

Una volta terminate le possibili modalità di gestione di tale assenza, l'azienda datrice di lavoro aveva proceduto con la formalizzazione del licenziamento.

Sul punto, la Corte d'Appello chiamata ad esprimersi aveva confermato la legittimità del comportamento datoriale, sebbene si fosse già in tale fase in presenza di numerose richieste di trasferimento avanzate dal lavoratore, al fine di essere adibito ad altra sede, più facilmente per lui raggiungibile, e in via generale maggiormente in linea con la propria condizione di malato oncologico (e svolgimento delle annesse terapie).

La Cassazione ha ribaltato la pronuncia intervenuta in appello, partendo proprio dall'analisi di quelli che sono stati reciproci inadempimenti, elevando, quindi, a tale rango anche la posizione datoriale (insensibile alle richieste del lavoratore a ottenere un trasferimento che fosse funzionale per la sua complessiva situazione personale), andandolo a parificare con quello in origine contestato al lavoratore medesimo.

Partendo da tale considerazione, la Corte ha quindi ritenuto ammissibile l'ulteriore motivo di impugnazione avanzato da parte soccombente in appello, laddove veniva lamentata la violazione, ovvero l'errata applicazione, dell'obbligo generale di ragionevole accomodamento sopra richiamato, che in tali casi incombe sul datore di lavoro.

Nel travolgere la sentenza di secondo grado, la Corte di Cassazione ha voluto richiamare i principi generali e sovraordinati di parità di trattamento, che dev'essere garantito nei confronti delle persone con disabilità in costanza di esecuzione della prestazione lavorativa, garantendo ad essi la piena uguaglianza con gli altri lavoratori presenti nel complessivo contesto aziendale.

Richiamando, poi, il testo di legge (sia dell'articolo 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003, sia dell'articolo 33, L. 104/1992), viene espressamente previsto che tali accomodamenti non debbono costituire la sopravvenienza di nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, dovendo quindi attingere dagli strumenti messi a disposizione della legislazione vigente.

Sempre a riguardo dell'aspetto economico, l'ordinanza n. 30080/2024 ricorda come nel concetto di ragionevole accomodamento debbano essere inclusi tutte le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati per realizzare il principio di uguaglianza e parità di trattamento a favore delle persone con disabilità rispetto alla complessiva platea dei lavoratori operanti in azienda e che, soprattutto, non comportino – in capo al datore di lavoro – il sostenimento di un onere che potrebbe essere ritenuto sproporzionato.



Rispetto a tale principio generale, la Suprema Corte ha rintracciato il *vulnus* del comportamento datoriale, laddove la richiesta di trasferimento più volte avanzata dal lavoratore – e la cui richiesta avrebbe impedito di innescare l'assenza di prestazione lavorativa che poi, una volta privata della necessaria giustificazione, avrebbe portato al licenziamento – può ben essere inserita in quel concetto di ragionevole accomodamento richiamato (anche in ordine alle condizioni generali di economicità e assenza di sproporzione), e ha, quindi, cassato la sentenza di secondo grado impugnata.

Master di 5 mezze giornate

Consulenza del Lavoro Innovativa
competenze digitali e strategiche

Scopri di più >

EC Euroconference
Centro Studi Tributari

TS TeamSystem

Decontribuzione contratti di solidarietà 2024: il termine scade oggi

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 9 dicembre 2024](#), ha ricordato che alle 23:59 di oggi, 10 dicembre 2024, si chiude la finestra temporale dedicata all'inoltro delle domande di riduzione contributiva per i contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2024, tramite l'applicativo web "sgravicdsonline", rimandando alla [sezione dedicata](#) per maggiori informazioni su come proporre istanza.



Libri ed eBook

nuova uscita!

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >





NEWS DEL GIORNO

PNRR: conclusa la sperimentazione della “Piattaforma intermediari”

di Redazione

L’Inps, con [messaggio n. 4066 del 3 dicembre 2024](#), ha reso noto che si è conclusa la fase di sperimentazione della “Piattaforma intermediari per l’erogazione delle prestazioni individuali” prevista nel PNRR. Pertanto, è possibile abilitare tutti gli operatori di patronato all’invio delle domande di prestazione con mandato di patrocinio digitale. Con successivo messaggio verrà comunicata la data di attivazione esclusiva della piattaforma intermediari per l’erogazione delle prestazioni individuali.

Attualmente, l’ambito di applicazione della Piattaforma è limitato alle prestazioni pensionistiche e sarà progressivamente esteso a nuove prestazioni secondo un piano in via di definizione, i cui sviluppi saranno comunicati con successivi messaggi.

PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>



NEWS DEL GIORNO

Datori di lavoro agricolo: proroga versamento contributivo

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 4156 del 9 dicembre 2024](#), ha informato i datori di lavoro agricolo che il pagamento della contribuzione previdenziale già tariffata, con l'emissione del I e del II trimestre 2024 (in scadenza il 16 dicembre 2024), può essere effettuato fino al 17 marzo 2025, senza aggravio di sanzioni civili. Tale proroga avviene nelle more della definizione degli approfondimenti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito al quadro giuridico per la corretta applicazione dell'agevolazione prevista dall'articolo 2, D.L. 63/2024, e alla luce del fatto che anche la tariffazione relativa al II trimestre 2024 non ha tenuto conto delle riduzioni contributive previste, al fine di escludere da parte dei datori di lavoro potenzialmente interessati dalla misura in argomento un adempimento eccedente rispetto a quanto effettivamente dovuto.

La facoltà di effettuare il versamento della contribuzione tariffata entro il 17 marzo 2025 spetta ai datori di lavoro agricolo operanti nelle zone agricole di cui all'allegato 1, D.L. 61/2023, ossia agli iscritti alla Gestione contributiva agricola (Gca) che hanno trasmesso, con riferimento a posizioni contributive (Cida) collegate ai Comuni ricompresi nei territori di cui all'allegato 1, flussi UniEmens-PosAgri relativi al I e al II trimestre 2024 contenenti i dati retributivi e contributivi di operai agricoli in forza che hanno prestato nel corso di tali trimestri la propria attività nei medesimi territori.

I datori di lavoro interessati non devono presentare alcuna istanza per avvalersi della proroga e riceveranno un'apposita comunicazione attraverso il servizio "Comunicazione Bidirezionale", all'interno del "Cassetto Previdenziale del Contribuente".

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nelle cooperative

Scopri di più



Valida la comunicazione di licenziamento inviata all'indirizzo comunicato al momento dell'assunzione

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 31 ottobre 2024, n. 28171, ha ritenuto valida l'intimazione del licenziamento inviata all'indirizzo comunicato all'azienda al momento dell'assunzione, nonostante fosse stato cambiato senza informarne il datore di lavoro, argomentando che il lavoratore ha l'obbligo di comunicare per iscritto le eventuali successive variazioni di residenza o di domicilio, rispondendo ciò, oltre che a una specifica obbligazione traente fonte dal Ccnl, a un principio di buona fede nel rapporto di lavoro, onde il licenziamento inviato all'indirizzo conosciuto è pienamente efficace, se effettuato entro i termini, operando la presunzione di conoscenza ex articolo 1335, cod. civ.; il medesimo principio vale anche in riferimento alla lettera di contestazione disciplinare, che si reputa conosciuta nel momento in cui perviene all'indirizzo originario del lavoratore, se quest'ultimo non abbia provveduto a comunicare il cambio di residenza. Si è anche affermato che tale presunzione non opera nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dell'allontanamento del lavoratore dal domicilio e, dunque, dell'impedimento dello stesso a prendere conoscenza della contestazione inviata.

OneDay Master

**Licenziamento individuale del
lavoratore. Il GMO**

Scopri di più