

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 8 maggio 2023, n. 17

Ha fatto notizia in Spagna la sentenza di un tribunale della Comunità Autonoma di Navarra - Juzgado de lo Social nº3 de Pamplona - che ha dichiarato nullo il licenziamento di un dipendente assente per malattia in quanto discriminatorio ai sensi della recente [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#). Dopo alterne vicende giurisprudenziali, sembrerebbe dunque quella della nullità del licenziamento la via da intraprendere nel caso in cui la cessazione del rapporto sia riconducibile in sede probatoria alla condizione di malattia.

Secondo quanto emerge dalla risoluzione giudiziale - suscettibile, comunque, di ricorso innanzi alla Sezione Lavoro del Tribunal Superior de Justicia de Navarra - **il lavoratore**, che svolgeva la propria attività come conducente per un'impresa inquadrata nel settore del commercio all'ingrosso di prodotti ittici surgelati, **non solo avrà diritto ad essere reintegrato alle condizioni anteriori, ma riceverà 2.201,81 euro ad integrazione dell'indennità per inabilità temporanea non percepita** a decorrere dalla data del licenziamento (14 luglio 2022), sino al termine della malattia (31 gennaio 2023), **cui si aggiunge un risarcimento per danno morale quantificato in un totale di 7.500 euro.**

Ritiene il giudice, difatti, che sussistano sufficienti indizi per considerare come discriminatoria la motivazione del licenziamento, il quale sarebbe dovuto, a suo parere, solo ed esclusivamente alla condizione di malattia in cui il lavoratore versava da pochi giorni, nello specifico, dal 29 giugno 2022, a fronte del licenziamento avvenuto il 14 luglio, data esatta in cui è entrata in vigore la Ley 15/2022 sulla parità di trattamento e non discriminazione, che dunque è stato possibile applicare al caso di specie.

Si legge, infatti, nell'articolo 2 della legge in questione, rubricato «ambito soggettivo di applicazione», che «a tutti è riconosciuto il diritto alla parità di trattamento e non discriminazione

indipendentemente dalla nazionalità, dal fatto che siano minori o maggiori di età, o che godano o meno della residenza legale. **Nessuno può essere discriminato per ragioni di** nascita, origine razziale o etnica, sesso, religione, credo od opinione, età, disabilità, orientamento o identità sessuale, espressione di genere, **malattia o condizione di salute**, stato sierologico e/o predisposizione genetica a soffrire di patologie e disturbi, lingua, situazione socioeconomica o qualunque altra condizione o circostanza personale o sociale».

La sussistenza di indizi che colleghino la decisione estintiva ad un fattore discriminatorio produce, peraltro, l'effetto, di non poco conto, dell'inversione dell'onere della prova in favore del ricorrente, imponendo all'impresa, nel caso di specie, di provare che il licenziamento sia avvenuto per ragioni del tutto estranee alla malattia del lavoratore.

Tale prova, tuttavia, l'impresa non è stata in grado di fornirla, ancorando il licenziamento alla sola argomentazione secondo cui il lavoratore non avrebbe soddisfatto le aspettative professionali riposte nella sua persona né raggiunto gli obiettivi di rendimento pattuiti. Motivazione, però, priva di fondamento se si considera che il lavoratore, che prestava servizio dal 16 dicembre 2019 senza alcuna interruzione di continuità, non solo non aveva mai ricevuto un richiamo per inadempimento contrattuale o scarso rendimento, ma addirittura era stato interessato dalla conversione del proprio contratto a tempo parziale in contratto a tempo completo e indeterminato, chiaro indice della soddisfazione dell'impresa.

A fronte, dunque, dell'assenza di un motivo giustificato per il licenziamento - avendo l'impresa addotto argomentazioni infondate in quanto non ancorate al dato reale - **il giudice ha ritenuto** la decisione aziendale priva di alcuna motivazione connessa all'andamento dell'impresa, e dunque del tutto ingiustificata e fraudolenta, data **la manifesta intenzione di celare la vera ragione del licenziamento, vale a dire, la malattia del lavoratore.**

Sulla base di quanto emerso, l'organo giudicante ha dichiarato la nullità del licenziamento perché fondato su un fattore di discriminazione, quale è la malattia, come previsto dalla Ley 15/2022, con conseguente condanna dell'impresa alla reintegrazione alle stesse condizioni di cui godeva prima del licenziamento, e al pagamento delle retribuzioni non percepite, ad esclusione soltanto del periodo concomitante con l'indennità di inabilità.

Si tratta, senza dubbio, di un importante passo in avanti nella direzione della piena realizzazione di uno dei principi fondamentali espressi dalla Costituzione spagnola,

quello di cui all'articolo 14, che proclama l'uguaglianza di fronte alla legge e la non discriminazione come valori fondanti della società.

Lavinia Serrani

Ricercatrice ADAPT

Responsabile Area Ispanofona

 [@LaviniaSerrani](https://twitter.com/LaviniaSerrani)