

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Tutela rafforzata per i lavoratori con disabilità***La Corte di Cassazione alza la guardia contro le discriminazioni nei confronti dei dipendenti con disabilità*

In una storica sentenza (la n. 11731/2024), la Corte di Cassazione ha ribadito la necessità di proteggere i diritti dei **lavoratori con disabilità**, stabilendo che le aziende devono adattare le proprie politiche per garantire un trattamento equo e non discriminatorio. Questo pronunciamento apre la strada a una maggiore consapevolezza e a un rinnovato impegno nel garantire pari opportunità e inclusione nel mercato del lavoro.

La controversia e la decisione della Corte - Il caso riguardava un lavoratore affetto da una grave **malattia oncologica**, licenziato dopo un lungo periodo di assenza per motivi di salute. L'azienda aveva applicato rigorosamente il cosiddetto *"periodo di comportamento"*, ovvero il limite massimo di assenze consentite, senza tenere in considerazione le specifiche esigenze del dipendente derivanti dalla sua condizione di disabilità.

La Corte di Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, dichiarando nullo il licenziamento e ravvisando una violazione delle norme europee e italiane sulla **non discriminazione**.

Secondo i giudici, l'azienda avrebbe dovuto adattare le proprie politiche di gestione delle assenze per malattia, tenendo conto della natura cronica e grave della condizione del lavoratore.

Un monito alle aziende - Questa sentenza rappresenta un monito importante per le aziende, in quanto ribadisce l'obbligo di valutare attentamente ogni situazione individuale e di fornire **accomodamenti ragionevoli** ai dipendenti con disabilità. Le politiche aziendali non possono essere applicate in modo indiscriminato, ma devono essere personalizzate per rispettare i diritti dei lavoratori più vulnerabili.

Un'opportunità per promuovere l'inclusione - Il verdetto chiarisce che le aziende devono attuare politiche che non solo prevengano la discriminazione, ma che attivamente favoriscano **l'integrazione attiva dei dipendenti affetti da disabilità** o da condizioni di salute croniche. Questo approccio richiede una riflessione critica e un cambiamento strutturale nelle strategie di gestione del personale, spostando il focus dalla mera conformità legale verso la creazione di un ambiente realmente accogliente per tutti. Ciò comporta un'attenzione particolare nella creazione di un ambiente di lavoro che sia veramente accessibile e inclusivo.

Aspettative legali crescenti - Con il sostegno di questo nuovo orientamento giurisprudenziale, è probabile che si verifichi un incremento nelle azioni legali promosse da lavoratori che percepiscono di essere stati oggetto di **discriminazioni**. Tale scenario presuppone che le aziende siano più attente e proattive nel prevenire situazioni che possano essere interpretate come discriminatorie.

Direttive per le aziende - Alla luce della recente sentenza della Corte di Cassazione, le autorità sono chiamate a elaborare e divulgare linee guida aggiornate e dettagliate. Queste direttive sono essenziali per chiarire le responsabilità delle aziende e guidarle nell'implementazione di pratiche di gestione del personale che rispettino in modo integrale **i diritti dei lavoratori con disabilità**.

Le nuove direttive devono servire come strumento per le aziende, non solo per adeguarsi alla normativa in vigore, ma anche per promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e positivo. E' fondamentale che queste linee guida siano comunicate chiaramente e siano accessibili, in modo che ogni organizzazione possa integrarle efficacemente nelle proprie politiche interne.