



Avv. Annalisa Rosiello

**Diritto antidiscriminatorio e tutela della salute
e della dignità della persona**

Focus su mansioni in era jobs act

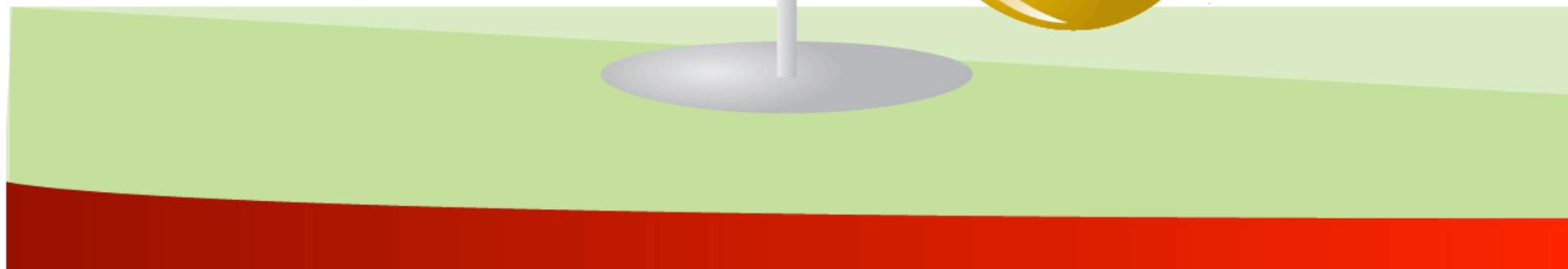
Il jobs act ha aumentato il disequilibrio tra le parti



DIGNITA'
SALUTE
PROFESSIONALITA'
SPERANZA



PRODUTTIVITA'
ORGANIZZAZIONE



Il diritto antidiscriminatorio, il diritto costituzionale e la legislazione antinfortunistica possono contribuire a ribilanciare





Focus su tre tipi di casi

- 1) Spostamento orizzontale e discriminazioni
- 2) Spostamento orizzontale e tutela della dignità e della salute
- 3) Nuovo 2103 c.c. ed estensione degli *accomodamenti ragionevoli*

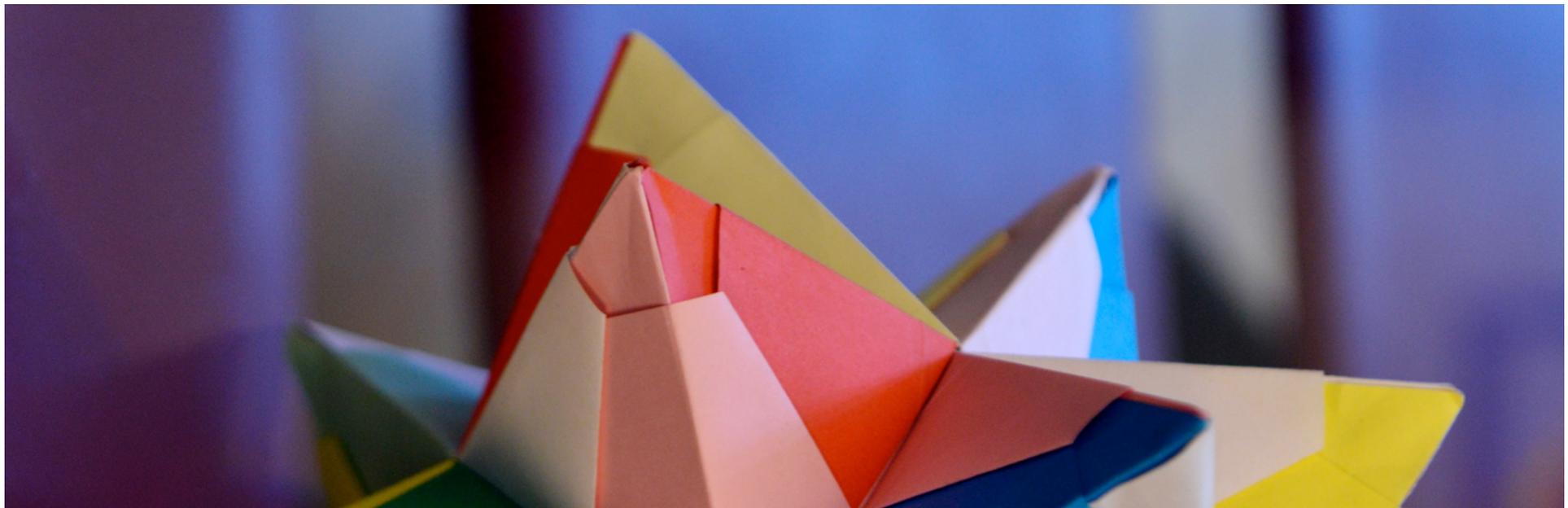
- 2103 c.c., comma 1°. *Prestazione del lavoro. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*
- 2103 c.c., comma 3°. *il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni*

Caso n° 1 - Spostamento orizzontale e discriminazioni



Il **mobbing di generazione jobs act** può essere perpetrato anche attraverso l'utilizzo della norma sulle mansioni

Categorie più colpite: **età** e **disabilità**



Conclusioni sul caso n° 1

Spostamento orizzontale e discriminazioni



- **ACCERTARE E DICHIARARE** la discriminatorietà e la nullità del provvedimento datoriale per violazione dell'art. 15 L. 300/1970 (ed eventualmente anche in combinato con gli artt. 1344, 1345 e 2087 cod.civ.); **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto del Lavoratore di essere adibito alle precedenti mansioni e, per l'effetto,
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro alla adibizione del Lavoratore alle mansioni da ultimo svolte, nonché
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro al risarcimento del danno derivante dalla natura discriminatoria del provvedimento in misura **effettivamente** compensativa della lesione patita, **dissuasiva** del comportamento e **aggravata** in caso di ritorsione ad una legittima rivendicazione (art. 4, commi 5° e 6° d.lgs. 216/2003)

Caso n° 2 - Spostamento orizzontale e tutela della dignità e della salute



E nel caso in cui non sia invocabile la normativa antidiscriminatoria ?

(es.: back ground incompatibile, assenza formazione, impoverimento numerico delle mansioni)



Conclusioni sul caso n° 2

Spostamento orizzontale e tutela della dignità e della salute



- **ACCERTARE E DICHIARARE** la illegittimità del provvedimento datoriale per violazione dell'art. 2087 c.c., degli artt. 4 e 41, secondo comma, Cost.
- **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto del Lavoratore di essere adibito alle mansioni precedenti ovvero a mansioni effettivamente compatibili con la propria dignità e la propria salute, e per l'effetto,
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro alla adibizione del Lavoratore alle mansioni precedenti ovvero a mansioni effettivamente compatibili con la propria dignità e la propria salute nonché
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale ex art. 2087 [Danno in questo caso da allegare e dimostrare]

Caso n° 3 – Nuovo 2103 c.c. ed estensione degli *accomodamenti ragionevoli*



Nell'ambito degli accomodamenti ragionevoli il nuovo 2103 c.c. potrebbe innescare un circolo virtuoso, ampliando il dovere di cooperazione del datore di lavoro



**Conclusioni sul caso n° 3 ed estensione degli accomodamenti
ragionevoli accomodamenti
(ipotesi frequente: licenziamento per inidoneità)**



- **ACCERTARE E DICHIARARE** la discriminatorietà e la nullità del licenziamento giusto il combinato disposto degli 41 e 42 D.Lgs. 81/2008, art. 10 L. 68/1999 in relazione all'art. 3bis D.Lgs. 216/2003 di recepimento della Direttiva 2000/78/CE
- **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto del Lavoratore di essere reintegrato in mansioni compatibili con le proprie condizioni di salute e, per l'effetto,
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro alla reintegrazione del Lavoratore in mansioni compatibili, anche inferiori, **individuate anche sulla base delle previsioni dell'art. 2103 c.c.** nonché
- **CONDANNARE** il Datore di Lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale derivante dalla natura discriminatoria del provvedimento



Per concludere

- Il diritto del lavoro è cambiato in peggio per il lavoratore e nuove strade debbono essere percorse; il diritto antidiscriminatorio potrà essere utilizzato, principalmente, quale baluardo e limite per i licenziamenti, ma anche per contrastare casi di utilizzo abusivo del potere direttivo e del potere di controllo.
- D'altro canto, la nuova norma sulle mansioni può costituire uno strumento per ampliare tutele conservative (della salute e dignità) e reali (in caso di licenziamento) delle persone con disabilità, così come definite dalla normativa Ue e interna.



Studio legale

ROSIELLO E ASSOCIATI

DIRITTI LAVORI E TUTELE

Grazie per l'attenzione !