

La disabilità come fattore di discriminazione alla luce dell'ordinamento comunitario e della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea

○ *AGI Lombardia- 28 marzo 2019*

prof.ssa Luciana Guaglianone-Università degli Studi di Brescia

Disabilità -significati

Handicap v. Disabilità

la convivenza

art. 1 L. 68/99

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni

L. 104/92 art. 3

- E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che e' causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Il diritto incomincia a cambiare paradigma



- Il passaggio da norme di legge assistenziali/protettive ad un divieto di discriminazione
 - La direttiva n. 2000/78 (ratificata con d.lgs n. 216/03)
 - (che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro)
 - Differente perché:
 - Tecnica legislativa : introduce un divieto di discriminazione per motivo di disabilità che all'interno dell'ambito oggettivo si applica a tutte le disposizioni precedenti
 - Ambito soggettivo: incide sull'identificazione dei soggetti protetti → chi sono le persone disabili
 - Disabilità /malattia

La direttiva n. 2000/78

Articolo 1 Obiettivo

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate..... **sugli handicap** per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento (ambito oggettivo).

L'ambito soggettivo di applicazione della direttiva



- **Articolo 2 Nozione di discriminazione**
- 1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende **l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1**
 - 2. Ai fini del paragrafo 1:
 - a) sussiste **discriminazione diretta** quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) sussiste **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, **le persone portatrici di un particolare handicap**, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, **a meno che**:
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
 - ii) nel caso di persone portatrici di un **particolare handicap**, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva **sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate**, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.(segue)

Il problema definitorio : evoluzione



- Perché sorge
 - La direttiva 2000/78 proibisce le discriminazioni per disabilità (handicap) **ma non definisce** cosa si deve intendere per disabilità
- La conseguenza è che sono state sottoposte alla CGUE molte richieste di pronunce pregiudiziali per avere indicazioni sul come interpretare il concetto di disabilità

Prima tappa: l'interpretazione rigida della direttiva

- *Chacón /Navas C-13/05*

- *La sig.ra Chacón Navas aveva dovuto interrompere l'attività lavorativa a causa, di malattia e, secondo i servizi sanitari pubblici che la seguivano, non sarebbe stata in grado di riprendere a breve termine la sua attività professionale*
- La CGUE **definisce la disabilità** come:
 - «un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale» (par. 43)
 - «all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia». È quindi esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni» (par. 44)
- La direttiva 2000/78 non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i
- lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap
- appena si manifesta una qualunque malattia (par. 46)

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006)

- ratificata dall'Italia con L. n. 18/2008
- ratificata dall'UE nel dicembre 2010(decisione del Consiglio 2010/48/EC)
 - è parte integrante del sistema legale europeo (C-335/11;C-337/11)
 - conseguenze
- Convenzione ONU
- Articolo 1. Scopo
 - 1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro inerente dignità.
 - 2. Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.

Seconda tappa: l'interpretazione alla luce della Convenzione ONU

HK Danmark C-335/11 e C-337/11 (la nozione/il concetto)(dopo la ratifica Convenzione ONU)

- *La sig.ra Ring è stata assente dal lavoro a più riprese per malattia dovuta a dolori cronici a livello della colonna dorso-lombare che non sono trattabili. Non era possibile effettuare un pronostico circa la prospettiva di ripresa di un'attività professionale a tempo pieno*
- la Corte fa propria la definizione di handicap nel frattempo proposta dalla **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 26.11.2009**, ai sensi della quale sarebbe *“il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società sulla base di uguaglianza con gli altri”*
- si precisa, inoltre, che la causa dell'handicap (infortunio o malattia) è del tutto irrilevante ai fini della direttiva 2000/78/CE, la quale pertanto può applicarsi anche al caso di una malattia, curabile o meno, a condizione che essa comporti una **limitazione di lunga durata**
- l'elemento qualificante l'handicap diventa così **l'interazione tra la persona disabile e l'ambiente di lavoro**, comprensivo delle limitazioni ad esso connesse

l'interpretazione alla luce della Convenzione ONU-conseguenze

- La malattia, quindi, se “*di lunga durata*” potrà essere considerata come disabilità
- Risultato di questa evoluzione interpretativa è una nozione eurounitaria di disabilità’
- **autonoma da quella esistente nei diversi paesi, che spesso è correlata a verifiche centrate esclusivamente su problemi medici**
 - da un punto di vista teorico ciò implica che nei singoli stati si avranno (o si potranno avere) due modelli di disabilità.
 - Uno di derivazione nazionale, utile per godere dei benefici collegati a politiche occupazionali , misure previdenziali e di sicurezza sociale (escluse dalla competenza comunitaria)
 - Un altro di derivazione comunitaria valido per testare la discriminatorietà di comportamenti, atti, norme di legge o di contratto alla luce del diritto comunitario

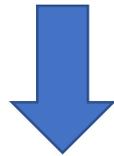
- Dalla sentenza *HK* in poi la Corte ritiene che nella nozione di “handicap” vadano anche ricomprese le patologie causate
- *“da una **malattia** diagnosticata come **curabile o incurabile**, qualora tale malattia comporti una **limitazione**, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, **in interazione con barriere di diversa natura**, possa **ostacolare** la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e **tale limitazione sia di lunga durata**”.*

Kaltoft C-354/13

(ipotesi particolari)



- *Il sig. Kaltoft era obeso e lavorava come baby –sitter presso una pubblica amministrazione. E' stato licenziato per diminuzione del numero dei bambini , ma è stato l'unico del servizio interessato licenziato*
- L'obesità può essere considerata disabilità?



- lo stato di **obesità** di un lavoratore costituisce un «handicap», ai sensi della direttiva, **qualora determini una limitazione**, risultante segnatamente da menomazioni fisiche, mentali o psichiche **durature**, la quale, **in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori.**

Kaltoft (segue)

- in che modo l'obesità può essere di ostacolo ?
- se l'obesità del lavoratore ostacolasse la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori in ragione di una mobilità ridotta o dell'insorgenza, in tale persona, di patologie che le impediscono di svolgere il suo lavoro o che determinano una difficoltà nell'esercizio della sua attività professionale (par. 60)
- Valutazioni positive
 - l'espansione delle cause potenziali di disabilità
- e dubbi
 - la prova
 - la mancata considerazione di elementi quali il pregiudizio e gli stereotipi

Daouidi c-395/15

(la durata della malattia -elementi di prova)



- il sig. Daouidi è scivolato sul pavimento della cucina del ristorante in cui lavorava, con conseguente lussazione del gomito sinistro, che ha dovuto essere ingessato, dopo qualche tempo ha comunicato che non avrebbe potuto riprendere subito il lavoro, successivamente è stato licenziato.
- il fatto che l'interessato si trovi, a causa di un infortunio sul lavoro, in una situazione di invalidità temporanea di durata incerta, non implica, di per sé, che la limitazione della capacità di tale persona possa **essere qualificata come «duratura»** ai sensi della definizione di «handicap» contemplata da tale direttiva, letta alla luce della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (par.56-57)
- tra gli **indizi** che consentono di considerare che una siffatta limitazione è «duratura» figura in particolare la circostanza che, **all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio**, la menomazione dell'interessato **non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo** o il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona(par. 57)

•

Daouidi (segue)



- *Percorso interpretativo CGUE*
 - **aspetti positivi**
- l'ostacolo costituito dalla tassatività delle fattispecie discriminatorie è bypassato lavorando sulla flessibilizzazione della nozione di disabilità nella quale fa rientrare anche la malattia
- se la limitazione sarà "di lunga durata" ci sarà equivalenza tra disabilità e malattia, quanto agli effetti della tutela offerta dalla direttiva 2000/78
 - **problemi /dubbi**
- «*all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio*» il momento in cui sorge la violazione del divieto
 - le caratteristiche che determinano il sorgere del diritto alla protezione antidiscriminatoria, quindi, devono essere presenti già al momento in cui si verifica l'atto discriminatorio stesso
- «*che al momento dell'asserito fatto discriminatorio la menomazione non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo ... o che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione della persona*»
- le prove che vengono richieste per dimostrare la durata della malattia sono esclusivamente mediche
 - nell'effettuare tale valutazione, il giudice nazionale "deve basarsi sugli elementi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali"

Conejero C 270/16

(le cause di giustificazione. un'ipotesi concreta: assenteismo)



- *il sig. Conejero è disabile con percentuale riconosciutagli del 37% imputabile ad una malattia metabolica che gli causava obesità e della quale non era a conoscenza il datore di lavoro. Il sig. Conejero, a causa di assenze motivate da patologie determinate dall'obesità supera il massimale di assenze consentito dalla norma di legge e viene licenziato per motivo oggettivo*
- L'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che **osta** a una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di **assenze intermittenti dal lavoro**, sebbene giustificate, nella situazione in cui tali assenze sono dovute a **malattie imputabili alla disabilità** di cui soffre il lavoratore
- **tranne se tale normativa, nel perseguire l'obiettivo legittimo di lottare contro l'assenteismo, non va al di là di quanto necessario per raggiungere tale obiettivo**, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare

Conejero (segue)

- combattere l'assenteismo è legittimo e, in quanto danneggia la produttività nazionale ed incide sul costo del lavoro, rientra tra le misure di politica occupazionale
- MA (criteri di valutazione di rinvio)
- (adeguatezza)
- il riconoscimento della non discriminatorietà passa, anche, per la prova dell'effetto di incentivazione all'assunzione e al mantenimento dell'occupazione che ha lo stesso articolo (come sostenuto dal governo spagnolo)(par. 46)
- (proporzionalità)
- il bilanciamento tra gli interessi in gioco deve tenere conto delle particolari difficoltà che incontrano i soggetti disabili e deve considerare il danno che può causare ai soggetti interessati l'applicazione della normativa spagnola (par. 51)

Coleman C-303/06

(la discriminazione per associazione)



- *la signora Coleman lavorava presso studio legale ma ha dovuto dimettersi in quanto, successivamente alla nascita di un figlio disabile del quale doveva farsi carico quasi esclusivamente lei, ha incominciato ad essere trattata in misura meno favorevole rispetto alle altre dipendenti*
-
- il divieto di **discriminazione diretta** ivi previsto **non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili**. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a)
- la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che **il divieto di molestie** ivi previsto **non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili**. Qualora sia accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie del quale è vittima un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, è connesso alla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato al detto art. 2, n. 3.
-

Coleman (segue)

- **Discriminazione associata**
- lo svantaggio colpisce una persona che non appartiene al gruppo protetto (o non è identificata dal fattore vietato) ma è collegata strettamente ad una persona che vi appartiene (es. il genitore del disabile)

Uno sguardo alla giurisprudenza italiana (lavoristica)

Nozione, durata, prova

1) Cass.14348/15

- 1) accertata inidoneità psicofisica a svolgere la mansione / disabilità (nozione comunitaria)

2) Trib. Mantova 6/7/2018

- 2) malattia oncologica, obesità, diabete, ma anche invalidità 75% (*duplice tutela*)
 - Nozione oggettiva discriminazione

3) Cass. 6798/18

- 3) inidoneità mansione
 - infermità lunga durata (broncopneumopatia cronica e dermatite da contatto)
 - ostacolo piena ed effettiva partecipazione
 - la natura della malattia

Uno sguardo alla giurisprudenza italiana(segue)

- Trib. Pisa 13/4/2015
 - Inidoneità alle mansioni
- deve in primo luogo rilevarsi come l'attrice versi certamente, **in conseguenza delle patologie** da cui è affetta, in una condizione di handicap nel senso inteso dalle fonti superprimarie di diritto dell'Unione
- secondo il Giudice dell'Unione la nozione di handicap "dev'essere intesa nel senso che essa si riferisce **non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì ad un ostacolo a svolgere una simile attività**" (così testualmente Corte di Giustizia, 18.12.2014, causa Kaltoft)
- **senza che rilevi l'origine dell'handicap**, così che "se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, **può ostacolare** la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78" (così Corte di Giustizia, 11.4.2013, causa HK)
- è documentato il riconoscimento come persona handicappata ex lege 104/1992 in conseguenza della malattia di Raynaud – minorazioni impongono limitazioni
- non ci sono dubbi in ordine al **carattere duraturo** di tali limitazioni (in quanto ritenuto anche dal medico competente)
-

Uno sguardo alla giurisprudenza italiana(segue) (il pregiudizio)

- Cass.8248/16
disabilità/pregiudizio
- l'ente datore in ritardo, rispetto all'accertamento, ha appreso il riconoscimento dello *status* di invalido civile, in quanto non vedente
 - licenziamento per inidoneità delle mansioni in contratto
 - mancanza prova
- La sentenza radica il convincimento che proprio la condizione di non vedente del lavoratore sia stata la ragione esclusiva del licenziamento intimatogli

In sintesi

- la nozione / concetto di disabilità derivante dall'interpretazione della direttiva ha consentito una tutela più ampia perché sono compresi casi di invalidità non amministrativamente o normativamente riconosciuti
- licenziamenti/tutela reale piena
- inidoneità mansioni / accomodamenti ragionevoli

- la qualificazione di discriminatorio consente utilizzare nozioni quali pregiudizio (o stigma o stereotipi)
- la protezione contro le discriminazioni per associazione

Gli accomodamenti ragionevoli-Fonti normative (scopo)



- Articolo 5 (direttiva 78/2000)
- Per **garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili**, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i **provvedimenti appropriati**, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, **per consentire** ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, **a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato**. Tale soluzione **non è sproporzionata allorché** l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.
- Art. 3, comma 3bis dlgs. N. 216/ 03
- «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità', i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, **come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità'**, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità' la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

Accomodamenti ragionevoli (il contenuto esemplificativo)



Considerando n. 20 e 21 direttiva 78/2000

- (20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, **ad esempio** sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.
- (21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni

Articolo 2 Convenzione ONU

- Accomodamento ragionevole” indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali

La natura degli accomodamenti ragionevoli

- 1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende **l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1**
-
- b) sussiste **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, **le persone portatrici di un particolare handicap**, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, **a meno che:**
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che
 - ii) nel caso di persone portatrici di un **particolare handicap**, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva **sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi**

HK Danmark C-335/11 e C-337/11

(conseguenze mancata adozione accomodamenti ragionevoli)



- la lettera b) della direttiva 2000/78 osta ad una disposizione nazionale che prevede che un datore di lavoro possa porre fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto **qualora** il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, **quando tali assenze siano la conseguenza dell'omessa adozione, da parte del datore di lavoro, dei provvedimenti appropriati, in conformità dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli di cui all'articolo 5 della predetta direttiva** (par. 68)

- *Limiti obbligo adozione*

- va osservato che, conformemente all'articolo 5 di detta direttiva, gli adattamenti cui le persone disabili hanno diritto devono essere ragionevoli, nel senso che essi non devono configurare un onere sproporzionato per il datore di lavoro (par.58)
- spetta al giudice nazionale valutare se la riduzione dell'orario di lavoro quale misura di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per i datori di lavoro (par.59)

Gli interrogativi

- la nozione di accomodamento ragionevole è solo teleologicamente determinata
- l'obbligo di effettuare accomodamenti ragionevoli **opera come limite al potere datoriale**
- **ma** spetta al giudice nazionale valutare quale misura di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per i datori di lavoro

- Bilanciamento
- Le esigenze organizzative
 - I costi aziendali
 - Il diritto dei colleghi allo svolgimento delle mansioni loro assegnate

- In relazione al licenziamento è un obbligo di repêchage rafforzato?

- Il ruolo dei principi generali