



LICENZIAMENTO RITORSIVO E LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO: la loro prova in ambito processuale



Il licenziamento ritorsivo e quello discriminatorio, in quanto provvedimenti nulli, comportano la reintegra del lavoratore; si tratta tuttavia di fattispecie diverse, che hanno un trattamento processuale differente.

Il **licenziamento ritorsivo** è quello determinato unicamente da un intento di rappresaglia del datore di lavoro. Si tratta quindi di una reazione, non sorretta da alcuna motivazione di carattere oggettivo o soggettivo, di fronte ad un comportamento legittimo del lavoratore. Il classico esempio è quello del lavoratore che si vede risolvere il contratto di lavoro per avere partecipato ad uno sciopero o per essersi iscritto ad un determinato sindacato. Le ipotesi concrete possono essere le più disparate; ed è per questo che la Legge non fornisce un elenco tassativo.

Il **licenziamento discriminatorio** è quello che si verifica, in casi rigorosamente elencati dalla Legge, a seguito di un'ingiustificata differenza di trattamento dovuta all'indebita valutazione datoriale circa talune caratteristiche o qualità del singolo lavoratore. E' il caso dei licenziamenti comminati per gravidanza, per l'appartenenza ad una categoria politica, razziale, religiosa o linguistica; per ragioni legate al sesso o all'orientamento sessuale; per questioni legate alla

disabilità; per l'età del lavoratore e, infine, per le convinzioni personali del lavoratore.

La differenza più importante, in ogni caso, è di natura processuale:

- nel **licenziamento ritorsivo** spetta al lavoratore fornire la prova che l'unico fatto posto a giustificazione del provvedimento rappresenti un'indebita rappresaglia del datore di lavoro ad un suo comportamento legittimo;
- diversamente, nel **licenziamento discriminatorio** il lavoratore può limitarsi a fornire unicamente la prova di elementi di fatto – eventualmente anche di carattere meramente statistico – idonei a fondare la presunzione del carattere discriminatorio del licenziamento, mentre spetta interamente al datore di lavoro provare con mezzi idonei che il recesso sia fondato su un motivo lecito.

I professionisti del [dipartimento di Diritto del Lavoro](#) di Bacciardi Partners sono a vostra disposizione per la regolamentazione e gestione ordinaria dei rapporti di lavoro e per l'assistenza nel contenzioso laburistico in tutti i gradi di giudizio..