

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA SUL MOBBING E LE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO

A cura del Comitato Unico di Garanzia e della Consigliera di Fiducia
dell'Università di Foggia

Cassazione civile sez. VI, 26/05/2022, (ud. 03/03/2022, dep. 26/05/2022), n.17074

“Ai fini della configurabilità di una condotta datoriale mobbizzante, l'accertata esistenza di una **dequalificazione** di plurime condotte datoriali illegittime non rappresenta condizione sufficiente, essendo necessario, a tal fine, che il lavoratore allegghi e provi, con ulteriori e concreti elementi, che i comportamenti datoriali costituiscono il frutto di un disegno persecutorio unificante, preordinato alla prevaricazione”

.....

Cassazione civile sez. lav., 08/04/2022, n.11521

“E' proprio l'**elemento psicologico dell'intento persecutorio** a segnare il tratto distintivo tra le ipotesi di mera dequalificazione e quelle di mobbing in cui, sul piano strutturale, la dequalificazione costituisce solo il momento oggettivo dell'illecito datoriale, che va corroborato, sul piano soggettivo, da una volontà datoriale persecutoria. Tale passaggio argomentativo della pronuncia di appello, già da solo sufficiente a radicare le ragioni del rigetto, non è stato toccato da alcuna censura, sicché neppure il quinto motivo di ricorso è meritevole di accoglimento”.

.....

Cassazione penale sez. V, 18/01/2022, n.12827

“**Integra il reato di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro** che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione e isolamento nell'ambiente di lavoro che ben possono essere rappresentati dall'abuso del potere disciplinare culminante in licenziamenti ritorsivi, tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'articolo 612 bis del codice penale (nella specie il reato è stato ravvisato nei confronti del presidente di una società di servizi e quindi titolare di una posizione di supremazia nei confronti delle persone offese, dipendenti della stessa società e svolgenti funzioni di ausiliari del traffico, il quale, tramite reiterate minacce, anche di licenziamento, e denigratorie, nonché attraverso il ripetuto recapito di ingiustificate e pretestuose contestazioni di addebito disciplinare, aveva ingenerato nelle persone offese un duraturo e perdurante stato di ansia e di paura così da costringerle ad alterare le loro abitudini di vita)”.

.....

Cassazione civile sez. lav., 31/01/2022, (ud. 22/06/2021, dep. 31/01/2022), n.2864

“Essendo compito del giudice individuare correttamente gli effetti giuridici derivanti dai fatti dedotti in causa, sicché l’enunciazione che la parte faccia delle ragioni di diritto sulle quali la pretesa si fonda può valere a circoscrivere la cognizione del giudice solo nella misura in cui essa stia a significare che la parte medesima ha inteso trarre dai fatti esposti soltanto quelle e non altre conseguenze” (Cass. n. 14142/2000; conforme, fra altre: Cass. n. 11157/1996); – che, d’altra parte, la condotta riferibile alla nozione di mobbing costituisce **violazione del generale obbligo di sicurezza** posto a carico del datore di lavoro dall’art. 2087 cod. civ. (Cass. n. 18093/2013, fra le molte conformi), venendo, pertanto, a collocarsi anch’essa nell’area della responsabilità di natura contrattuale”

.....

Cassazione penale sez. VI, 15/06/2021, (ud. 15/06/2021, dep. 09/09/2021), n.33581

“La giurisprudenza penale di legittimità ha evidenziato che l’eventuale illiceità civilistica della condotta persecutoria, in quanto inquadrata nell’ipotesi del mobbing, non esclude comunque che detta condotta integri le condizioni per l’autonoma configurabilità del reato di atti persecutori, ove la stessa determini taluno degli eventi previsti dalla relativa norma incriminatrice (Sez. 5, n. 31273 del 14/09/2020, F., Rv. 279752), eventi in ordine ai quali la sentenza impugnata ha fornito motivazione compiuta, esente da vizi logici e giuridici”.

.....

Cassazione civile sez. VI, 07/12/2021, (ud. 11/05/2021, dep. 07/12/2021), n.38834

“In tema di liquidazione equitativa del danno da demansionamento è sindacabile in sede di legittimità, come violazione dell’art.1226 c.c. e, nel contempo come ipotesi di “motivazione apparente”, di “manifesta ed irriducibile contraddittorietà” e di “motivazione perplessa ed incomprensibile”, la valutazione del giudice del merito che, non abbia indicato, nemmeno sommariamente, i criteri seguiti per determinare l’entità del danno e gli elementi su cui ha basato la sua decisione in ordine al quantum”

.....

Corte giustizia UE sez. VII - 03/06/2021, n. 942

“La Corte UE è, in linea di principio, competente soltanto a interpretare le disposizioni del diritto dell'Unione che sono effettivamente applicabili nel procedimento principale e quindi non può intervenire su un caso di rigetto di una domanda di concessione di un distacco temporaneo per svolgere un impiego nel settore pubblico previsto per il personale statuario permanente quando l'accordo quadro di cui all'allegato alla direttiva 70/1999 si applica solo a prestazioni di lavoro a tempo determinato (nel caso di specie una dipendente pubblica spagnola a tempo indeterminato che aveva chiesto di beneficiare di un distacco per occupare un posto temporaneo di docente presso l'università non rientra nell'ambito di tale accordo quadro)”.

Pertanto, la Corte di giustizia **non è competente a decidere su eventuali discriminazioni di lavoratori a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato.**

.....

T.A.R. Piemonte sez. II - Torino, 05/05/2021, n. 469

“Laddove non vi sia un rapporto di lavoro in atto, non può ritenersi sussistente a priori **una esigenza di salvaguardare i lavoratori da discriminazioni o ritorsioni, sul luogo di lavoro**, e deve, di conseguenza, pienamente espandersi il diritto del datore di lavoro all'integrale conoscenza dell'atto, al fine di poter compiutamente tutelare i propri interessi in sede giudiziaria, previsto all'art. 24, comma 7, l. n. 241 del 1990”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 26/02/2021, n. 5476

“**In tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso**, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, la quale è tenuta solo a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta. (Nella specie, la S.C. - in relazione alla domanda con cui una lavoratrice aveva dedotto la sussistenza di una discriminazione per avere il datore di lavoro negato, non procedendo alla proroga di un contratto a termine, il mantenimento in servizio della medesima, a causa del suo stato di gravidanza, e invece concesso il rinnovo di contratti a termine a tutti i colleghi che si trovavano nelle sue stesse condizioni contrattuali - ha cassato la sentenza di merito che aveva respinto la predetta domanda sul rilievo che in giudizio non erano stati forniti elementi circa la stipula di nuovi contratti con gli altri dipendenti fondati sulla medesima causale di quello della lavoratrice, così finendo, però, per porre a carico di quest'ultima una prova piena di tutti gli elementi significativi di

una discriminazione, e senza considerare il criterio della vicinanza della prova, il quale portava a ritenere che i contratti in questione fossero nella materiale disponibilità del datore di lavoro)”. Pertanto, il mancato rinnovo di un contratto a termine a una lavoratrice in gravidanza può integrare discriminazione diretta.

.....

Corte giustizia UE sez. I - 25/02/2021, n. 804

“Gli artt. 1 e 2, § 2, lett. a, della direttiva 2000/78/CE devono essere interpretati nel senso che **una norma interna di un'impresa, che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, non costituisce**, nei confronti dei lavoratori che seguono determinate regole di abbigliamento in applicazione di precetti religiosi, **una discriminazione diretta** fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi di detta direttiva, ove tale norma sia applicata in maniera generale e indiscriminata.

L'art. 2, § 2, lett. b, della direttiva 2000/78/CE deve essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, derivante da una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti o degli utenti, a condizione che, in primo luogo, tale politica risponda ad un'esigenza reale del datore di lavoro, circostanza che spetta a quest'ultimo dimostrare prendendo in considerazione segnatamente le aspettative legittime di detti clienti o utenti, nonché le conseguenze sfavorevoli che egli subirebbe in assenza di una tale politica, tenuto conto della natura delle sue attività o del contesto in cui queste ultime si iscrivono; in secondo luogo, che la differenza di trattamento sia idonea ad assicurare la corretta applicazione di tale politica di neutralità, il che presuppone che tale politica sia perseguita in modo coerente e sistematico; in terzo luogo, che il divieto si limiti allo stretto necessario, tenuto conto della portata e della gravità effettive delle conseguenze sfavorevoli che il datore di lavoro intende evitare mediante un divieto siffatto.

.....

Tribunale sez. lav. - Venezia, 25/02/2021, n. 139

“**La nozione di licenziamento discriminatorio è ben distinta da quella di licenziamento ritorsivo** ovvero determinato da motivo illecito. Nel licenziamento discriminatorio la nullità discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st. lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché non è

necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico. Diversamente nell'ipotesi di licenziamento ritorsivo, in cui è il lavoratore che deve indicare e provare i profili specifici da cui desumere l'intento ritorsivo quale motivo unico e determinante del recesso, "atteso che in tal caso la doglianza ha per oggetto il fatto impeditivo del diritto del datore di lavoro di avvalersi di una giusta causa, o di un giustificato motivo, pur formalmente apparente".

.....

Cassazione civile sez. I - 02/02/2021, n. 2289

Il potere di scelta dei lavoratori da porre in cassa integrazione guadagni, riservato al datore di lavoro, non è incondizionato ma è **sottoposto al limite** (di carattere interno) **derivante dalla necessaria sussistenza del rapporto di coerenza fra le scelte effettuate e le finalità specifiche** cui è preordinata la cassa e dall'obbligo di osservare i doveri di correttezza e buona fede imposti dagli articoli 1175 e 1375 del codice civile, nonché all'ulteriore limite (di carattere esterno) derivante dal divieto di discriminazioni fra i lavoratori per motivi sindacali, di età, di sesso, di invalidità o di presunta ridotta capacità lavorativa. Incombe pertanto sul datore di lavoro l'onere di provare il nesso di causalità tra la sospensione del singolo lavoratore e le ragioni per le quali la legge gli riconosce il potere di sospensione.

.....

Tribunale sez. lav. - Bologna, 31/12/2020

"Sussiste **la natura discriminatoria di alcune condotte poste in essere da una piattaforma digitale** della gig economy con riguardo alle potenziali chiamate al lavoro del ciclofattorino allorquando alcune condizioni di fatto impediscono l'adesione a una iniziativa sindacale di sciopero. Tali condizioni di fatto devono avere la forza di esporre il ciclofattorino al rischio di perdita di occasioni di lavoro future, emarginandolo nella scelta dei turni. La discriminazione è ritenuta indiretta e collettiva in quanto una certa disposizione contrattuale, che è apparentemente neutra (cancellazione anticipata delle sessioni prenotate), pone un gruppo di lavoratori (ciclofattorini che scioperano) in una posizione di potenziale particolare svantaggio".

.....

Tribunale sez. lav. - Venezia, 11/11/2020, n. 394

“La normativa interna di cui agli artt. 485 e 489 T.U. è in contrasto con il principio di non discriminazione tra personale assunto in ruolo e personale a tempo determinato, perché **il mancato riconoscimento al personale non di ruolo delle progressioni stipendiali, previste invece per il personale di ruolo in ragione dell'anzianità di servizio, non è giustificato da ragioni oggettive**, nel senso fatto proprio dalla direttiva 1999/70, così come interpretata dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee. Tuttavia al fine di evitare c.d. discriminazioni “alla rovescia”, può porsi un problema di trattamento discriminatorio nelle sole ipotesi in cui l'anzianità di servizio effettiva (e non quella virtuale ex art 489 TU297/1994), risulti superiore a quella riconoscibile ex art. 485 TU297/1994”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 18/09/2020, n. 19618

“Rientra tra le questioni «di massima e di particolare importanza» di cui all'art. 374 co. 2 c.p.c., da rimettere al Primo Presidente della Cassazione per l'assegnazione alle Sezioni Unite, il caso di un docente di un istituto professionale di Stato a cui è stata applicata una sanzione disciplinare per avere rimosso, durante lo svolgimento delle proprie lezioni, il crocifisso affisso nell'aula scolastica”.

.....

Corte appello sez. lav. - Brescia, 30/04/2020, n. 61

“**In tema di licenziamenti collettivi**, l'individuazione dei licenziandi deve necessariamente procedere per gradi successivi, attraverso una fase essenziale di preliminare definizione del cosiddetto "ambito di applicazione" (ovvero la predeterminazione quantitativa e qualitativa della "eccedenza", con l'esposizione delle relative cause) cui deve seguire l'adozione dei "criteri di scelta", per selezionare, in concreto, i singoli lavoratori che, rientrando in tale area di "eccedenza", sono, per un ragionevole motivo licenziabili comparativamente con minor danno "sociale". Ben si comprende che se per l'individuazione dei lavoratori da licenziare fosse sufficiente il mero fatto di esser addetti al deposito o a un reparto al momento del licenziamento, ciò potrebbe comportare applicazioni distorte della procedura (si pensi, ad esempio a lavoratori sgraditi che, in previsione dell'imminente chiusura del deposito o reparto, vengono trasferiti presso questo deposito o reparto) e comunque vi sarebbe una frustrazione dello scopo della procedura del licenziamento collettivo sopra ricordato, ossia l'individuazione dei licenziabili in modo "imparziale" e cercando di ridurre al minimo il cosiddetto "impatto sociale", scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi (principalmente soggettivi e "personali"), subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore (verrebbe meno quella protezione che soltanto l'ampiezza della platea dei licenziabili riesce ad assicurare, atteso che, giova ripeterlo, una scelta compiuta nell'ambito

dell'intero complesso aziendale consente di individuare i lavoratori più forti sul mercato del lavoro e di evitare discriminazioni ai danni del singolo lavoratore).

.....

Tribunale sez. lav. - Grosseto, 23/04/2020, n. 502

Accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al **lavoro agile**, **il datore di lavoro non può porre in essere discriminazioni irragionevoli nella scelta di chi adibire allo svolgimento della prestazione in modalità agile**, a maggior ragione ove siano presenti titoli preferenziali legati a motivi di salute.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 23/04/2020, n. 507

“La nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro» contenuta all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), 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 interpretata nel senso che **in essa rientrano delle dichiarazioni rese da una persona nel corso di una trasmissione audiovisiva secondo le quali tale persona mai assumerebbe o vorrebbe avvalersi, nella propria impresa, della collaborazione di persone di un determinato orientamento sessuale**, e ciò sebbene non fosse in corso o programmata una procedura di selezione di personale, purché il collegamento tra dette dichiarazioni e le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro in seno a tale impresa non sia ipotetico”.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 23/04/2020, n. 507

“La direttiva 2000/78/CE non osta ad una normativa nazionale in virtù della quale **un'associazione di avvocati, la cui finalità statutaria consista nel difendere in giudizio le persone** aventi segnatamente un determinato orientamento sessuale e nel promuovere la cultura e il rispetto dei diritti di tale categoria di persone, sia, in ragione di tale finalità e indipendentemente dall'eventuale scopo di lucro dell'associazione stessa, **automaticamente legittimata ad avviare un procedimento giurisdizionale inteso a far rispettare gli obblighi risultanti dalla direttiva summenzionata e, eventualmente, ad ottenere il risarcimento del danno, nel caso in cui si verificano fatti idonei a costituire una discriminazione**, ai sensi di detta direttiva, nei confronti della citata categoria di persone e non sia identificabile una persona lesa. In base all'articolo 8, par. 1, della menzionata direttiva 2000/78, letto alla luce del considerando 28 di quest'ultima, gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto

riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella direttiva stessa, sicché ad essi è consentito forme di legittimazione ad agire in via giurisdizionale più ampie rispetto a quelle richieste dall'art. 9, par. 2, della stessa direttiva”.

.....

Tribunale di Milano, 24/01/2020

“A fronte di molestie ex art. 2, co. 3, d.lgs. 215/2003, consistenti in condotte verbali e materiali poste in essere da un dipendente nei confronti di colleghi di origine africana, il datore di lavoro è condannato al risarcimento del danno, ex artt. 2087 e 2049 c.c., in solido con l'autore materiale del comportamento, oltre che all'adozione di misure volte a rimuovere gli effetti ed a prevenire ulteriori comportamenti discriminatori, con la realizzazione di un corso diretto a sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche della discriminazione razziale”.

.....

Cassazione civile sez. lav. 02/01/2020, n. 1

“In tema di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, nell'espressione "convinzioni personali", richiamata dagli artt. 1 e 4 del d.lgs. 216 del 2003, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, va ricompresa la discriminazione per motivi sindacali, tenuto conto che l'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una ideologia, di natura diversa da quella religiosa, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee e credenze, suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati”.

.....

Corte appello sez. lav. - Catanzaro, 30/12/2019, n. 1559

“In materia di discriminazioni in ragione del sesso, l'art. 40 del D.Lgs. 198/2006 prevede l'inversione dell'onere della prova solo qualora la parte che agisce in giudizio fornisca elementi presuntivi della discriminazione. L'effetto di invertire l'onere della prova è dunque attribuito ad una prova semiplena, ossia alla mera verosimiglianza della discriminazione, che ben può trarsi anche da indici presuntivi di carattere statistico. Ciò è tanto più vero nelle ipotesi di discriminazione indiretta, che ricorre quanto la scelta aziendale, formalmente neutra, svantaggia in effetti i lavoratori con le caratteristiche protette dalla legge. In tali ipotesi si configura un “prima facie case” di discriminazione indiretta qualora sia accertato che l'applicazione del criterio astrattamente neutro pregiudichi in percentuale molto più elevata i soggetti portatori di un fattore

di rischio rispetto ai soggetti non portatori (nel caso di specie, i medici di guardia donne rispetto ai colleghi uomini)”.
.....

Tribunale sez. lav. - Firenze, 22/10/2019

“Nell'ambito del ricorso esperito dalla Consigliera regionale di parità ai sensi dell'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006 va disposto a carico del convenuto, oltre che la cessazione della discriminazione collettiva e la rimozione dei relativi effetti, il risarcimento del danno non patrimoniale richiesto dalla Consigliera: **risarcimento che assume funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria, in linea con un'interpretazione comunitariamente orientata delle norme dell'ordinamento interno**”.

.....

Tribunale sez. lav. - Firenze, 22/10/2019,

“Costituisce una discriminazione indiretta verso i genitori lavoratori, e in particolare verso le lavoratrici madri, l'organizzazione dell'orario di lavoro che determini — attraverso un inasprimento della disciplina dei ritardi nell'ingresso al lavoro — effetti lesivi, anche solo a livello potenziale, nei confronti dei dipendenti con responsabilità parentali”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 06/02/2019, n. 3473

“In materia di impiego pubblico contrattualizzato, **al lavoratore collocato in ruolo a seguito della procedura di stabilizzazione prevista ex l. n. 296 del 2006, deve essere riconosciuta l'anzianità di servizio** maturata precedentemente all'acquisizione dello "status" di lavoratore a tempo indeterminato, allorché le funzioni svolte siano identiche a quelle precedentemente esercitate nell'ambito del contratto a termine, in applicazione del principio di non discriminazione. Tuttavia, al fine di evitare "discriminazioni alla rovescia", secondo quanto affermato dalla Corte di Giustizia UE (sentenza 20 settembre 2018, in C-466/17), è consentito, nel rispetto del principio del "pro rata temporis", tener conto dei periodi di servizio prestati in misura non integrale quando ciò trovi fondamento nelle differenti esperienze acquisite da lavoratori assunti in esito a concorso ovvero in base ai titoli, a motivo della diversità delle materie, degli orari e delle condizioni in cui questi ultimi operano, in particolare nell'ambito di incarichi di sostituzione di altri docenti”.

.....

Corte appello sez. I - Brescia, 18/01/2019, n. 96

“Nelle discriminazioni collettive in ragione del fattore della nazionalità l'assenza della delega espressa rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, prevista dall'art. 5 comma 1 del d.lg. 215/2003, non è elemento rilevante, dal momento che tale comma si riferisce alla discriminazione di soggetti passivi specifici, singolarmente individuabili. **Qualora la discriminazione sia stata attuata utilizzando il termine “clandestini” ed indirizzata, dunque, al gruppo indeterminato dei richiedenti asilo e non essendo dunque individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione, corrisponde piuttosto alla fattispecie della discriminazione collettiva** prevista al comma terzo. Va da sé che, non essendo possibile che un gruppo indeterminato di individui rilasci una delega espressa che rispetti le forme richieste, l'unico requisito della legittimazione che residua in caso di discriminazione collettiva è l'iscrizione dell'ente nell'apposito elenco approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, requisito questo rispettato dalle associazioni appellate”.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 15/01/2019, n. 258

“L'art. 2 della direttiva 2000/78/CE si propone di fissare un quadro generale per garantire ad ogni individuo la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, offrendo una protezione efficace contro le discriminazioni fondate, tra l'altro, sugli orientamenti sessuali. Tale disposizione si applica a decorrere dal 3 dicembre 2003, successivamente alla scadenza del termine di trasposizione, anche agli effetti futuri di un provvedimento disciplinare definitivo, adottato, anteriormente all'entrata in vigore della direttiva, per tentate **molestie sessuali da parte di un dipendente pubblico su minori di sesso maschile**. Il giudice nazionale ha dunque l'obbligo di riesaminare, a partire da tale periodo, non la sanzione disciplinare definitiva con cui è stato disposto il collocamento a riposo anticipato del dipendente, bensì la decurtazione dell'importo della pensione, al fine di determinare il *quantum* che sarebbe spettato in assenza di qualsiasi discriminazione fondata sull'orientamento sessuale.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 26/11/2018, n. 30550

“In materia di **licenziamenti collettivi per riduzione di personale**, la l. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato "ex post" nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento

dell'impresa, devoluto "ex ante" alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. Sicché, i residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra progettato ridimensionamento e singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, né fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva".

.....

Tribunale sez. lav. - Roma, 22/10/2018, n. 7979

“A differenza di quanto avviene nei licenziamenti individuali in cui spetta al giudice valutare la sussistenza della giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del recesso, **in materia di licenziamenti collettivi il controllo giudiziale non può avere ad oggetto i motivi specifici di riduzione del personale, ma soltanto la correttezza procedurale dell'operazione** e non possono formare oggetto di cognizione giudiziaria tutte le censure a mezzo delle quali — senza che siano fatte valere violazioni degli artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991 e comunque senza che sia offerta prova della dolosa elusione dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle stesse procedure di mobilità al fine di effettuare discriminazioni tra i lavoratori — si intenda investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sull'effettiva esigenza di riduzione o trasformazione dell'attività”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 12/10/2018, n. 25543

“In tema di **comportamenti datoriali discriminatori**, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - **non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente**, prevedendo a carico del datore di lavoro, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non

gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso”.

.....

Tribunale sez. lav. - Matera, 09/10/2018

“Circa il rapporto tra il decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” e la successiva legge 1/3/2006, n. 67 “Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni”, l’art. 1 della legge limita il suo ambito di applicazione ai soli casi che non rientrino nella sfera delle tutele già accordate dal decreto legislativo. In particolare il predetto art. 1, nel far salve le norme di cui al d.lgs. 216/2003 nei casi di **discriminazioni in pregiudizio delle persone con disabilità relative all'accesso al lavoro e sul lavoro**, altro non può significare che **in tali casi trova applicazione il decreto legislativo, quale disciplina speciale**, e non già la legge n. 67/2006 che riguarda invece, in via residuale, ogni ipotesi di discriminazione delle persone con disabilità fuori dei casi in cui esse riguardino l’accesso al lavoro o le condizioni di lavoro”.

.....

Tribunale sez. lav. - Milano, 27/07/2018, n. 2162

“La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l’art. 4 della l. n. 604 del 1966, l’art. 15 st. lav. e l’art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall’ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né **la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico**”.

.....

Cassazione civile sez. I - 20/07/2018, n. 19443

“**Spetta alla Corte di Giustizia Ue stabilire**: se l’interpretazione dell’art. 9 della direttiva n. 2000/78/CE sia nel senso che un’associazione, composta da avvocati specializzati nella tutela giudiziale di una categoria di soggetti a differente orientamento sessuale, la quale nello statuto dichiara il fine di promuovere la cultura e il rispetto dei diritti della categoria, si ponga automaticamente come portatrice di un interesse collettivo e associazione di tendenza non profit, legittimata ad agire in giudizio, anche con una domanda risarcitoria, in presenza di fatti ritenuti

discriminatori per detta categoria; **se rientri nell'ambito di applicazione della tutela antidiscriminatoria predisposta dalla direttiva n. 2000/78/CE, secondo l'esatta interpretazione dei suoi artt. 2 e 3, una dichiarazione di manifestazione del pensiero contraria alla categoria delle persone omosessuali**, con la quale, in un'intervista rilasciata nel corso di una trasmissione radiofonica di intrattenimento, l'intervistato abbia dichiarato che mai assumerebbe o vorrebbe avvalersi della collaborazione di dette persone nel proprio studio professionale, sebbene non fosse affatto attuale né programmata dal medesimo una selezione di lavoro”.

.....

Tribunale sez. lav. - Roma, 13/06/2018

“Poiché il legislatore, al fine di garantire parità di trattamento e vietare ingiustificate discriminazioni per ragioni di razza ed origine etnica, ha configurato una posizione di diritto soggettivo assoluto a presidio di un'area di libertà e potenzialità del soggetto, possibile vittima delle discriminazioni, rispetto a qualsiasi tipo di violazione posta in essere sia da privati che dalla P.A., ne consegue che in fattispecie analoga è **devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario l'azione promossa contro la decisione dell'amministrazione datrice di lavoro di escludere dalla procedure di stabilizzazione**, previste dalla legge finanziaria del 2007, **alcuni lavoratori extracomunitari perché privi della cittadinanza italiana**, dovendosi ritenere che **le questioni relative a dette procedure riguardino solo la fase successiva all'esercizio dell'azione antidiscriminatoria, restando esclusa ogni asserita violazione del principio del giudice naturale”**.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 05/12/2017, n. 29047

“**In materia di licenziamenti collettivi**, a seguito dell'entrata in vigore della l. n. 223 del 1991, **il controllo giudiziale non può avere ad oggetto i motivi specifici di riduzione del personale, ma soltanto la correttezza procedurale dell'operazione** e non possono formare oggetto di cognizione giudiziaria tutte le censure a mezzo delle quali - senza che siano fatte valere violazioni degli artt. 4 e 5 della detta legge e comunque senza che sia offerta prova della dolosa elusione dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle stesse procedure di mobilità al fine di effettuare discriminazioni tra i lavoratori - si intenda investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sull'effettiva esigenza di riduzione o trasformazione dell'attività”.

.....

Tribunale sez. lav. - Tivoli, 27/09/2017, n. 834

“Il lavoro prestato a tempo determinato da un lavoratore prima della stabilizzazione va computato ai fini dell'anzianità di servizio in quanto la direttiva 1999/70/CE impone di considerare l'attività lavorativa a termine alla stessa stregua di quella svolta con contratto a tempo indeterminato e con l'applicazione degli stessi istituti contrattuali, vietando discriminazioni che possano conseguire dalla mera circostanza della stipula di contratti a termine”.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 14/03/2017, n. 157

“L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE, 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 il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che **vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso** sul luogo di lavoro, non costituisce di per sé una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva. **Una previsione in tal senso può, invece, costituire una discriminazione indiretta** ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, **qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia**, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 14/03/2017, n. 188

“L'articolo 4, paragrafo 1, 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, dev'essere interpretato nel senso che **la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione.**”

.....

Cassazione civile sez. lav. - 07/02/2017, n. 3176

“In materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la legge n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, ad un controllo dell'iniziativa imprenditoriale concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. **I residui spazi di controllo devoluti al giudice in sede contenziosa non riguardano** più, quindi, gli specifici motivi della riduzione del personale, ma **la correttezza procedurale dell'operazione** (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra il progettato ridimensionamento e i singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che non possono trovare ingresso, in sede giudiziaria, tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5 e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 15/11/2016, n. 23286

“In tema di tutela contro le molestie sessuali nel rapporto di lavoro, l'equiparazione alle discriminazioni di genere enunciata nell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006, secondo l'interpretazione più conforme alle finalità proprie del diritto comunitario, **si estende al regime probatorio presuntivo** ex art. 40 del medesimo decreto, sia per l'assenza di deroghe al principio generale, sia per la configurabilità del "tertium comparationis" nel trattamento differenziale negativo rispetto ai lavoratori del diverso genere che non patiscono le medesime condotte. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva valorizzato le deposizioni testimoniali corroborate dalla prova statistica, individuata nel serrato "turn over" tra le giovani dipendenti che, dopo breve tempo dall'assunzione, si dimettevano senza apparente ragione)”.

.....

Tribunale - Torino, 26/10/2016, n. 1858

“Costituisce una discriminazione di genere la mancata equiparazione delle assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato”.

.....

Consiglio di Stato sez. III - 26/10/2016, n. 4487

“L'interesse collettivo di cui la CGIL è portatrice consiste anche nella rimozione di quegli ostacoli sociali ed economici che impediscono ai lavoratori stranieri sulla base di pari diritti ed opportunità con i lavoratori 'nativi' di potere orientare le proprie scelte di vita e di lavoro senza subire sperequazioni e discriminazioni, eventualmente derivanti anche dall'imposizione, da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di un contributo eccessivamente oneroso e sproporzionato per ottenere o rinnovare il permesso di soggiorno. Deve, pertanto, ritenersi sussistente la legittimazione attiva in capo alla CGIL a contestare il decreto ministeriale che ha determinato i contributi richiesti ai lavoratori stranieri per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno”.

.....

Tribunale - Firenze, 20/04/2016

“Sussiste una **discriminazione per ragioni di sesso** con violazione dell'art. 2087 c.c. **in caso di ripetute molestie sessuali, verbali e fisiche, accertate anche in sede penale**, da parte del padre della legale rappresentante della società datrice di lavoro, che di fatto operava come titolare dell'azienda, con conseguente giusta causa di dimissioni e condanna al risarcimento del danno biologico e non patrimoniale da discriminazione ex art. 38, d.lg. n. 198/2006”.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 19/04/2016, n. 441

“Nell'ambito del Diritto dell'Unione, **il giudice nazionale**, investito di una controversia tra privati, rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78 — che mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni in materia di occupazione e condizioni di lavoro — **è tenuto, nel momento in cui attua le disposizioni di suo diritto interno, a interpretarle in modo tale che esse possano ricevere un'applicazione conforme a tale direttiva**. Qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, come nel caso de quo, **lo stesso giudice è tenuto a disapplicare, se necessario, qualsiasi disposizione di tale diritto interno contraria al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età**. Tale obbligo non è di per sé escluso né in ragione dei principi della certezza del diritto e della tutela del legittimo affidamento, né dalla possibilità per il privato che si ritenga leso, dall'applicazione di una disposizione nazionale contraria al diritto dell'Unione, di far valere la responsabilità dello Stato membro interessato per violazione del diritto dell'Unione”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 05/04/2016, n. 6575

“**La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno**, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, **nonché di diritto europeo**, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito sulla natura discriminatoria di un licenziamento che conseguiva la comunicazione della dipendente di volersi assentare per sottoporsi ad un trattamento di fecondazione assistita)”.

.....

Corte appello sez. lav. - Trento, 23/02/2016, n. 63

“Ai sensi dell'art. 1 l. n. 62/2000, le scuole paritarie fanno parte del sistema nazionale di istruzione, e se gestite da un ordine religioso, godono della libertà di orientamento culturale e di indirizzo pedagogico-didattico di cui al comma 4 dell'art. 33 Cost., ma nel rispetto degli altri principi di libertà garantiti dalla Costituzione dello stato italiano. Ne consegue che l'armonia con i principi costituzionali, compresi gli artt. 21 e 3, declinato quest'ultimo in senso esplicitamente antidiscriminatorio dall'art. 21 della Carta di Nizza, **implica che la libertà di orientamento culturale e di indirizzo pedagogico-didattico riconosciuta alle scuole paritarie non possa comportare anche la libertà di attuare discriminazioni per l'accesso al lavoro in base a fattori estranei alla qualità della prestazione lavorativa richiesta**. La discriminazione legittima ex art. 3, comma 3, d.lgs. n. 216/2003, quale eccezione al divieto di discriminazione, dunque, non può che essere di stretta interpretazione e applicazione”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 03/02/2016, n. 2113

“**La violazione della quota femminile di manodopera nei licenziamenti collettivi prevista dall'art. 5, comma 2, l. n. 223/1991 deve risultare da dati numerici specifici, secondo le regole probatorie del giudizio antidiscriminatorio** (ex art. 40, d.lg. n. 198/2006), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo **un'attenuazione del regime probatorio ordinario**, prevedendo a carico del soggetto convenuto l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia

fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso”.

.....

Corte giustizia UE sez. IV - 17/12/2015, n. 407

“L'art. 18 della direttiva 2006/54/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, deve essere interpretato nel senso che, **affinché il danno subito a causa di una discriminazione fondata sul sesso sia effettivamente riparato o indennizzato in modo dissuasivo e proporzionato, tale articolo impone agli Stati membri che optano per la forma pecuniaria di introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, secondo le modalità da questi fissate, disposizioni che prevedano il versamento alla persona lesa di un risarcimento che copra integralmente il danno subito**”.

.....

Corte Costituzionale - 22/10/2015, n. 205

“L'interesse del minore non può subire discriminazioni arbitrarie, legate al dato accidentale ed estrinseco della tipologia del rapporto di lavoro facente capo alla madre o delle particolarità del rapporto di filiazione che si instaura. **Nel negare l'indennità di maternità soltanto alle madri libere professioniste che adottino un minore di nazionalità italiana, quando il minore abbia già compiuto i sei anni di età, la disciplina (art. 72 d.lg. n. 151 del 2001 nella versione in vigore fino al 24 giugno 2015) si pone in insanabile contrasto con il principio di eguaglianza e con quello di tutela della maternità e dell'infanzia, declinato anche come tutela della donna lavoratrice e del bambino**”.

.....

T.A.R. Lazio sez. I - Roma, 10/09/2015, n. 11187

“**Il mobbing è una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, complessa, continuata e protratta nel tempo, tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si manifesta con comportamenti intenzionalmente ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti od incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, espressivi di un disegno in realtà finalizzato alla persecuzione o alla vessazione del lavoratore, tale che ne consegua un effetto lesivo della sua salute psicofisica. Ai fini della configurabilità in termini di condotta lesiva del datore di lavoro, deve essere accertata la presenza di una pluralità di elementi costitutivi: la molteplicità e globalità di comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o**

anche di per sé leciti, posti in essere in modo **miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente secondo un disegno vessatorio**; **l'evento lesivo della salute psicofisica del dipendente**; **il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore**, infine **la prova dell'elemento soggettivo e, cioè, dell'intento persecutorio**. L'azione offensiva posta in essere in danno del lavoratore deve essere sistematica e frequente, deve articolarsi in una serie prolungata di atti e di comportamenti e deve avere le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazioni o rivelare intenti meramente emulativi (il che non risulta dimostrato nel caso di specie dal ricorrente)”.
.....

T.A.R. Piemonte sez. I - Torino, 22/01/2015, n. 144

“Non sussiste nel nostro ordinamento giuridico un principio di parità di trattamento retributivo a parità di mansioni e qualifiche, essendo le differenze retributive legittime fintantoché non siano poste in essere in attuazione di discriminazioni vietate dalla legge, come quelle fondate su ragioni di sesso, età, razza, religione, opinioni politiche e simili o non implicino l'attribuzioni di livelli retributivi inadeguati alla qualità e quantità della prestazione erogata, in violazione dell'art. 36 Cost”.

.....

Corte giustizia UE sez. II - 13/11/2014, n. 416

“La fissazione a 30 anni dell'età massima per l'assunzione nei corpi di polizia locale costituisce un requisito sproporzionato rispetto alle finalità perseguite dal legislatore nazionale e pertanto è contraria agli articoli 2, par. 2, 4, par. 1, e 6, par. 1, lett. c), della direttiva 2000/78”.

.....

Corte giustizia UE sez. VIII - 04/09/2014, n. 152

“L'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico non può costituire una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro quando, come nel procedimento principale, la normativa nazionale controversa esclude totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione dei periodi di servizio svolti da lavoratori nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione della loro anzianità in sede di assunzione a tempo indeterminato e, dunque, del loro livello di retribuzione”.

.....

Tribunale - Bergamo, 06/08/2014

“Le dichiarazioni rese da un noto avvocato nel corso di una popolare trasmissione radiofonica con cui si manifesta la volontà di non assumere nel proprio studio professionale persone omosessuali hanno carattere discriminatorio poiché volte a dissuadere determinati soggetti dal presentare le proprie candidature integrando una limitazione delle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro”.

.....

Tribunale sez. lav. - Bologna, 15/04/2014, n. 452

“Il D.Lgs 216/03 (che ha recepito la direttiva comunitaria 2000/78) vieta le discriminazioni e chiarisce che la discriminazione può essere sia diretta (quando una persona viene posta in una situazione meno favorevole di un'altra) che indiretta quando l'adozione di un criterio "apparentemente neutro" finisce per porre alcuni in una posizione di svantaggio rispetto agli altri. La direttiva e il decreto di recepimento hanno superato quindi la nozione soggettiva di discriminazione (non è cioè necessario dimostrare che il datore di lavoro voleva effettivamente nuocere al disabile) per sanzionare tutti i comportamenti che pongono l'invalido in una situazione oggettiva di svantaggio a causa della sua invalidità”.

.....

Tribunale - Taranto, 07/04/2014, n. 176

“Il reato di **stalking**, ovvero le molestie reiterate, commesse ai danni di persone legate all'autore da attuale e pregressa relazione affettiva, per lo più al di fuori di un contesto di tipo familiare, anche soltanto di fatto, è **ravvisabile anche a carico del datore di lavoro che, sottoponendo un proprio dipendente a quotidiane discriminazioni e vessazioni, gli abbia provocato un perdurante e grave stato d'ansia con effetto destabilizzante della serenità e dell'equilibrio psicologico.**”

.....

Corte giustizia UE sez. I - 06/03/2014, n. 595

“L'esclusione automatica di una lavoratrice dipendente di un'amministrazione penitenziaria da un corso di formazione, necessario per ottenere la nomina definitiva in ruolo, a causa della fruizione di un congedo obbligatorio di maternità costituisce un trattamento contrario ai principi di diritto dell'Unione europea ed in particolare alla direttiva 2006/54/Ce del Parlamento e del

Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

.....

Cassazione civile sez. VI - 03/02/2014, n. 2246

“In tema di imposte sui redditi, il cosiddetto **"premio fedeltà" - erogato dal datore di lavoro ai dipendenti quando raggiungano una determinata anzianità di servizio, senza discriminazioni**, sulla scorta della mera durata dei rapporti, e secondo scelte ripetute nel tempo e divenute consuetudinarie - non rientra nelle previsioni dell'art. 48, secondo comma, lett. f), del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e, quindi, fa parte del reddito imponibile, in quanto costituisce per il datore di lavoro stesso, erogazione liberale e ricorrente (ancorché eccezionale e non ricorrente per ciascun beneficiario)”.

.....

Cassazione civile sez. VI - 30/01/2014, n. 2032

“In tema di imposta sui redditi, il dimezzamento dell'aliquota sulle somme dovute a titolo di incentivo all'esodo, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 4 bis, del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (vigente "ratione temporis") va riconosciuto sia alle donne che agli uomini che abbiano superato i cinquanta anni, **dovento il giudice nazionale**, per effetto delle pronunce della Corte di Giustizia CE del 21 luglio 2005 (sentenza in causa C-207/2004) e del 16 gennaio 2008 (ordinanze in cause riunite C-128/07 e C-31/07), **disapplicare qualsiasi disposizione discriminatoria, attribuendo alla categoria sfavorita il trattamento più favorevole”**.

.....

Corte giustizia UE sez. V - 12/12/2013, n. 267

“L'art. 2, par. 2, lett. a), della direttiva 2000/78/Ce, 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 esso **osta a una disposizione di un contratto collettivo a termini della quale a un lavoratore dipendente unito in un patto civile di solidarietà con una persona del medesimo sesso sono negati benefici** — segnatamente giorni di congedo straordinario e premio stipendiale — **concessi ai dipendenti in occasione del loro matrimonio**, quando la normativa nazionale dello Stato membro interessato non consente alle persone del medesimo sesso di sposarsi, allorché, alla luce della finalità e dei presupposti di concessione di tali benefici, detto lavoratore si trova in una situazione analoga a quella di un lavoratore che contragga matrimonio”.

.....

Corte appello - Cagliari, 20/11/2013, n. 260

“L'indennità prevista dall'art. 32, comma 5, l. n. 183 del 2010, il cui carattere omnicomprensivo è stato ribadito sia dalla sentenza della Corte cost. n. 303/2011, che dall'art. 1, comma 13, l. n. 92 del 2012, attiene esclusivamente al risarcimento del danno per l'interruzione illegittima del rapporto di lavoro in dipendenza di termine nullo e non può coprire anche gli effetti retributivi connessi al riconoscimento dell'anzianità lavorativa derivante dalla pluriennale prestazione del dipendente precario. Tale diritto deriva infatti direttamente dal complesso normativo, di cui all'art. 6, d.lg. n. 368 del 2001 e clausola 4 della direttiva 99/70/Ce, che vieta al datore di lavoro di effettuare discriminazioni tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato”.

.....

Corte giustizia UE sez. II - 26/09/2013, n. 546

“Il testo dell'art. 6, par. 1, della direttiva 2000/78, attribuisce agli Stati membri nonché eventualmente alle parti sociali a livello nazionale un ampio margine discrezionale nella scelta non soltanto di perseguire uno scopo determinato fra altri in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzare detto scopo: conseguentemente obiettivi come quelli perseguiti dalla normativa nazionale oggetto di causa devono essere ritenuti **idonei, in linea di principio, a giustificare oggettivamente e ragionevolmente, nell'ambito del diritto nazionale, una disparità di trattamento basata sull'età**. Occorre tuttavia verificare anche se i mezzi impiegati siano appropriati e necessari. **La normativa nazionale va oltre quanto necessario per conseguire le finalità perseguite, poiché esclude automaticamente dalla possibilità di fruire dell'indennità di disponibilità i dipendenti pubblici che hanno diritto ad una pensione di vecchiaia**”.

“Il testo dell'art. 6, par. 2, della direttiva 2000/78, permettendo agli Stati membri di individuare **un'eccezione al principio di non discriminazione in ragione dell'età, deve essere oggetto di un'interpretazione restrittiva, con riferimento quindi solo ai casi tassativamente indicati**. Ne consegue che tale disposizione non possa applicarsi a qualsiasi tipo di regime professionale di sicurezza sociale ma esclusivamente a quelli che assicurano i rischi di vecchiaia e di invalidità. Nel caso di specie, anche supponendo che rientri nell'ambito di un regime professionale di sicurezza sociale, l'indennità di disponibilità non costituisce né una prestazione pensionistica né di invalidità”.

“La **nozione di retribuzione**, ai sensi dell'art. 157, par. 2, TfUE, comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di

lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. L'indennità di disponibilità, regolata dalla legge sul pubblico impiego, oggetto di causa, è versata mensilmente per tre anni dallo Stato, che agisce in qualità di datore di lavoro, a dipendenti collocati in disponibilità per la soppressione del loro posto di lavoro; ha importo corrispondente a quanto percepito dal dipendente prima di essere collocato in disponibilità; viene attribuita a fronte di obbligo del dipendente di restare a disposizione del datore. Ne consegue che l'indennità di disponibilità rappresenti un beneficio effettivo, pagato in contanti dal datore di lavoro al dipendente pubblico in ragione dell'impiego di quest'ultimo, e costituisca quindi una retribuzione nel senso dell'art. 157, par. 2, t.fue”.

.....

Corte giustizia UE sez. II - 26/09/2013, n. 476

“Il principio di non discriminazione in base all'età deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione, che è stato concretizzato dalla direttiva 2000/78 in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sull'età è sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che, dal 1 dicembre 2009, ha il medesimo valore giuridico dei trattati. Ne consegue che il principio di non discriminazione in base all'età può essere fatto valere anche nei confronti di un privato, ove la fattispecie in discussione rientri nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 05/06/2013, n. 14206

“In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo **un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto**, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), **l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione**, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso. (Nel caso di specie, ove **una dipendente di un istituto di credito aveva lamentato di essere stata discriminata nella progressione di carriera**, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata che aveva accolto la domanda, ed ha ritenuto non soddisfatto l'onere probatorio, pur attenuato, gravante sulla ricorrente, reputando insufficiente a far presumere la discriminazione indiretta la

produzione di due interpellanze parlamentari e di un parere interlocutorio del collegio istruttorio del Comitato nazionale di parità e pari opportunità, in quanto fonti prive dell'attendibilità scientifica richiesta dalla norma con il riferimento a dati statistici e - rispettivamente - dell'indicazione dei criteri di rilevazione dei dati posti a base della valutazione espressa).

.....

Corte giustizia UE sez. III - 25/04/2013, n. 81

“Gli articoli 2, paragrafo 2, e 10, paragrafo 1, 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, devono essere interpretati nel senso che fatti come quelli che hanno dato origine alla controversia principale possono essere qualificati alla stregua di "fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione" per quanto riguarda una squadra di calcio professionistica, nel caso in cui le dichiarazioni controverse provengano da una persona che si presenta ed è percepita, nei mezzi di informazione e nella società, come il principale dirigente di tale squadra professionistica**, senza che sia per questo necessario che essa disponga della capacità di vincolare o rappresentare giuridicamente tale società in materia di assunzioni. L'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che l'onere della prova, così come adattato dall'articolo 10, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, non implica che la prova richiesta risulti impossibile da produrre se non a pena di ledere il diritto al rispetto della vita privata. L'articolo 17 della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale, secondo cui, **in caso di accertamento di una discriminazione fondata sulle tendenze sessuali**, nell'accezione di tale direttiva, qualora tale accertamento avvenga decorso un termine di prescrizione di sei mesi dalla data dei fatti, non è possibile pronunciare altro che un ammonimento come quello di cui al procedimento principale, se, in applicazione di tale normativa, siffatta discriminazione non è sanzionata secondo modalità sostanziali e procedurali che attribuiscono alla sanzione un carattere effettivo, proporzionato e dissuasivo. Spetta al giudice del rinvio valutare se ciò si verifichi nel caso della normativa oggetto del procedimento principale e, all'occorrenza, interpretare il diritto nazionale quanto più possibile alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima (la Corte si è così pronunciata in merito alla decisione assunta dal Consiglio nazionale per la lotta alle discriminazioni rumeno che aveva parzialmente respinto una denuncia depositata da un'organizzazione non governativa avente la finalità di promuovere e tutelare i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali in seguito a dichiarazioni, rilasciate da una persona che si era presentata ed era percepita dall'opinione pubblica come il dirigente di una squadra di calcio professionistica, secondo le quali era stato escluso l'ingaggio da parte di tale squadra di un calciatore presentato come omosessuale)”.

.....

Cassazione civile sez. lav. - 20/03/2013, n. 6959

“**In materia di licenziamenti collettivi**, poiché la determinazione negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si traduce in accordo sindacale che ben può essere concluso dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o attraverso le associazioni sindacali che li rappresentano, senza la necessità dell'approvazione dell'unanimità) adempie ad una funzione regolamentare delegata dalla legge (v. Corte costituzionale n. 268 del 1994), essa deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, sancito dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati - oltre a dover essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori - devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità, operando senza discriminazioni tra i dipendenti, cercando di ridurre al minimo il cosiddetto "impatto sociale", e scegliendo, nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze oggettive a fondamento della riduzione del personale, di espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche personali, subiscono ragionevolmente un danno comparativamente minore”.

.....

Tribunale sez. lav. - Roma, 15/01/2013

“L'affiliazione sindacale rientra nelle «convinzioni personali», in relazione alle quali non sono ammesse né discriminazioni, né ritorsioni”.

.....

Tribunale - Genova, 03/12/2012

“È nullo il licenziamento intimato da un datore di lavoro avvalendosi di una normativa interna che deroga al divieto di discriminazione per età in modo non rispondente a finalità d'interesse generale e dunque legittime secondo quanto previsto dalla dir. 2000/78/Ce”.

.....

Corte appello - Roma, 19/10/2012

“L'appartenenza sindacale non integra l'ipotesi di deroga di cui all'art. 3, comma 3 d.lg. n. 216 del 2003, per cui **configura una discriminazione l'esclusione dall'assunzione di alcuni lavoratori in ragione della loro iscrizione a un sindacato**, la cui riparazione non può che consistere nell'attribuzione del bene ingiustamente negato”.

.....

Tribunale - Pistoia, 08/09/2012

“Deve essere risarcito alla Consigliera regionale di parità, promotrice di un autonomo ricorso contro i convenuti, **il danno non patrimoniale riconducibile alla lesione dell'interesse pubblico realizzata dalle accertate condotte discriminatorie**. Inoltre, essendo stata accertata la commissione di condotte discriminatorie in danno di due altre lavoratrici, i convenuti debbono essere condannati a notificare alle predette la decisione con contestuale avviso della loro facoltà di agire per ottenere il risarcimento delle lesioni patite”.

.....

Tribunale - Pistoia, 08/09/2012

“**Il soggetto attivo delle molestie e la società datrice, in solido tra loro, debbono essere condannati a risarcire il danno non patrimoniale provocato dalle accertate condotte discriminatorie**, in quanto causative di una sofferenza personale la cui esistenza nell'“an” è immediatamente apprezzabile (secondo una regola di giudizio analoga a quella di cui si fa uso in occasione di un lutto)”.

.....

Tribunale - Pistoia, 08/09/2012

“Sulla premessa della natura simulata del rapporto di apprendistato corrente con la società, deve ritenersi **nullo**, perché **discriminatorio e riferibile ad un motivo illecito determinante, il licenziamento intimato ad una delle due lavoratrici per asserita giusta causa, ma senza previa contestazione di addebito**, alcuni mesi dopo l'inizio del rapporto, con le conseguenze di cui all'art. 18 st. lav. Non possono invece reputarsi nulle né annullabili per violenza morale le dimissioni rassegnate dall'altra lavoratrice successivamente alle condotte illecite.

In un caso di specie nel quale due lavoratrici, con separati ma coordinati ricorsi, abbiano accusato l'ex-datore di lavoro, in proprio e quale rappresentante di una s.r.l. unipersonale, di aver posto in essere nei loro confronti ripetute avances verbali e anche fisiche, e sia risultato, da testimonianze e registrazioni di altre lavoratrici, che queste erano state **vittima di comportamenti analoghi, debbono ritenersi acquisiti elementi gravi, precisi e concordanti di carattere statistico, idonei a far ritenere provate, in mancanza di attendibili contestazioni e prove di segno opposto da parte dei convenuti, le dedotte molestie sessuali.**”

.....

Tribunale sez. lav. - Roma, 21/06/2012

“L'appartenenza sindacale non integra l'ipotesi di deroga di cui all'art. 3 comma 3 d.lg. n. 216 del 2003, per cui **configura una discriminazione l'esclusione dall'assunzione di alcuni lavoratori in ragione della loro iscrizione a un sindacato**, la cui riparazione non può che consistere nell'attribuzione del bene ingiustamente negato.

Nei casi di discriminazioni incompatibili con la direttiva 2000/78, l'osservanza del principio di uguaglianza può essere garantita solo mediante la concessione, alle persone appartenenti alla categoria sfavorita, degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata; in tale ipotesi, **il giudice nazionale è tenuto a disapplicare qualsiasi disposizione nazionale discriminatoria, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione da parte del legislatore, e deve applicare ai componenti del gruppo sfavorito lo stesso regime che viene riservato alle persone dell'altra categoria** (nel caso di specie il giudice, in applicazione della citata direttiva, ha ordinato alla società resistente di assumere 145 lavoratori iscritti alla Fiom, e di mantenere nel prosieguo delle operazioni di riassorbimento del personale dello stabilimento di Pomigliano la percentuale dell'8,75% di tutti gli assunti in favore della Fiom)”.

.....

Corte giustizia UE grande sezione - 10/05/2011, n. 147

“Una pensione complementare di vecchiaia versata a una persona legata al partner tramite unione civile, inferiore a quella concessa a una persona sposata, **costituisce una discriminazione fondata sulle tendenze sessuali** qualora nello Stato membro interessato le persone dello stesso sesso non possano che contrarre un'unione civile e si trovino quindi in una situazione giuridica che, pur essendo una situazione in fatto e diritto paragonabile a quella matrimoniale riguardo ai diritti pensionistici, non permette ai partner di accedere ai benefici di detto regime complementare solamente perché non coniugati”.

.....

Tribunale - Genova, 08/04/2011

“Nell'accertamento di una **discriminazione per motivi legati all'origine nazionale del lavoratore**, si applica in via analogica la disciplina dell'art. 4 comma 3 d.lg. n. 215 del 2003, secondo cui qualora l'attore, che agisce in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una condotta di natura discriminatoria, fornisca elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di una discriminazione, grava sul soggetto convenuto l'onere di provare l'insussistenza della condotta denunciata”.

.....

Tribunale - Milano, 04/04/2011

“Poiché il diritto alla rimozione delle situazioni affette da discriminazioni trova fondamento nell'art. 3 cost., **la relativa azione ex art. 44 d.lg. 25 luglio 1998 n. 286 rientra nella giurisdizione dell'a.g.o.**”

.....

Cassazione civile sez. un. - 30/03/2011, n. 7186

“**In tema di azione ai sensi dell'art. 44 del t.u. sull'immigrazione (d.lg. n. 286 del 1998), il legislatore, al fine di garantire parità di trattamento e vietare ingiustificate discriminazioni per "ragioni di razza ed origine etnica", ha configurato una posizione di diritto soggettivo assoluto a presidio di un'area di libertà e potenzialità del soggetto, possibile vittima delle discriminazioni, rispetto a qualsiasi tipo di violazione posta in essere sia da privati che dalla p.a., senza che assuma rilievo, a tal fine, che la condotta lesiva sia stata attuata nell'ambito di procedimenti per il riconoscimento, da parte della p.a., di utilità rispetto a cui il privato fruisca di posizioni di interesse legittimo, restando assicurata una tutela secondo il modulo del diritto soggettivo e con attribuzione al giudice del potere, in relazione alla variabilità del tipo di condotta lesiva e della preesistenza in capo al soggetto di posizioni di diritto soggettivo o di interesse legittimo a determinate prestazioni, di "ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Ne consegue che è devoluta alla giurisdizione del g.o. l'azione promossa contro la decisione dell'amministrazione datrice di lavoro di escludere dalle procedure di stabilizzazione, previste dalla legge finanziaria del 2007, alcuni lavoratori extracomunitari perché privi della cittadinanza italiana, dovendosi ritenere che le questioni relative a dette procedure riguardino solo la fase successiva all'esercizio dell'azione antidiscriminatoria, restando esclusa ogni asserita violazione del principio del giudice naturale”.**

.....

Cassazione civile sez. un. - 30/03/2011, n. 7186

“**Il legislatore, con la normativa antidiscriminatoria, ha inteso configurare, a tutela del soggetto potenzialmente vittima delle discriminazioni, una specifica posizione di diritto soggettivo e specificamente un diritto qualificabile come "diritto assoluto" in quanto posto a presidio di una area di libertà e potenzialità del soggetto, rispetto a qualsiasi tipo di violazione della stessa. Ne consegue che qualora siano poste in essere discriminazioni nell'ambito di procedimenti per il riconoscimento da parte della p.a. di utilità rispetto a cui il soggetto privato**

fruisca di una posizione di interesse legittimo e non di diritto soggettivo, **la tutela del privato rispetto alla discriminazione è comunque assicurata secondo il modulo del diritto soggettivo e delle relative protezioni giurisdizionali. Sussiste pertanto la giurisdizione del g.o**".

.....

Tribunale - Reggio Calabria, 04/03/2011

“Perché si possa configurare il **mobbing**, non è sufficiente una situazione conflittuale generante continue tensioni, neanche se determinata da una pratica illegittima. **Occorre che la dinamica conflittuale assuma i tratti di una dinamica persecutoria, di una strategia vessatoria, con sistematica adozione di atti aventi connotazione emulativa e pretestuosa.** Essendo il mobbing un **illecito permanente** trova applicazione il principio secondo cui in tema di illecito a carattere permanente, **per cui i danni si determinano momento per momento, l'azione risarcitoria può essere fatta valere in ogni istante, con l'effetto che il termine di prescrizione del relativo diritto decorre de die in diem, a mano a mano che i danni stessi si verificano**”.

.....

Tribunale - Roma, 14/01/2011,

“A seguito delle modifiche introdotte al codice pari opportunità dal d.lg. 25 gennaio 2010 n. 5, **l'azione speciale avverso le discriminazioni di genere prevista dall'art. 38 d.lg. 11 aprile 2006 n. 198** è proponibile avverso tutte le ipotesi di discriminazione previste dal capo II di quest'ultimo d.lg. e pertanto anche qualora venga dedotta una discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali”.