

VARIE

Cass. Civ. Sez. L - Ordinanza n. 3488 dell'11 febbraio 2025

RISARCIMENTO DEL DANNO - IN GENERE Discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro - Art. 4, commi 5 e 6, d.lgs. n. 216 del 2003, trasfuso nell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 - Risarcimento del danno non patrimoniale - Interpretazione alla luce della clausola 17 della direttiva 2000/78/CE - Conseguenze - Prova della condotta discriminatoria - Sufficienza - Ragioni - Condizioni.

RISARCIMENTO DEL DANNO - PATRIMONIALE E NON PATRIMONIALE (DANNI MORALI) In genere.

In caso di discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6, d.lgs. n. 216 del 2003, trasfuso nell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, **ai fini del risarcimento del danno non patrimoniale**, non riconducibile ai danni punitivi in senso proprio, ma da interpretarsi alla luce della clausola 17 della direttiva 2000/78/CE, **è sufficiente la prova di una condotta discriminatoria lesiva della dignità umana ed intrinsecamente umiliante per il destinatario**, in ragione: a) della predetta specifica disciplina, che espressamente prevede il risarcimento del danno non patrimoniale; b) della risarcibilità in via equitativa del danno, in caso di lesione di diritti costituzionalmente garantiti; c) del carattere anche dissuasivo del risarcimento, al fine di garantire l'effettività dei diritti eurounitari; d) della possibilità che il danno venga provato attraverso presunzioni, valorizzando la maggiore o minore gravità dell'atto discriminatorio e le condizioni che l'hanno determinato.

Riferimenti normativi: Decisione Consiglio CEE 27/11/2000 num. 78 art. 17, Decisione Consiglio CEE 29/06/2000 num. 43 art. 15, Decreto Legisl. 01/09/2011 num. 150 art. 28, Decreto Legisl. 09/07/2003 num. 216 art. 4 com. 5, Decreto Legisl. 09/07/2003 num. 216 art. 4 com. 6 Massime precedenti Vedi: N. 33276 del 2023 Rv. 669573-01 Massime precedenti Vedi Sezioni Unite: N. 20819 del 2021 Rv. 661868-01

Cass. Civ. Sez. 2 - Ordinanza n. 4313 del 19 febbraio 2024

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DONNE - IN GENERE Discriminazione di genere indiretta - Nozione - Atti illeciti - Necessità - Esclusione - Fattispecie.

Costituisce discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198 del 2006, **qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che, pur non illecito o intrinsecamente discriminatorio, metta, di fatto, i lavoratori di un determinato sesso in posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro**, rilevando, ai fini dell'applicazione della norma citata, il solo effetto discriminatorio

finale sul piano della realtà sociale. (Nella specie, la S.C. ha affermato, in ragione dell'accertata preponderanza statistica delle donne tra i lavoratori in part time, che costituisce discriminazione indiretta ai fini delle progressioni economiche orizzontali, l'attribuzione di un punteggio ridotto ai lavoratori a tempo parziale, rispetto a quelli a tempo pieno.

Riferimenti normativi: Decreto Legisl. 25/02/2000 num. 61 art. 4, Decreto Legisl. 11/04/2006 num. 198 art. 25 com. 2 Massime precedenti Vedi: N. 20204 del 2019 Rv. 654788-01, N. 14448 del 2023 Rv. 667707-01

Cass. Civ. Sez. 2 - Ordinanza n. 9552 del 07 aprile 2023

IMPIEGO PUBBLICO - IMPIEGATI DELLO STATO - INCOMPATIBILITA' (CON ALTRI IMPIEGHI, PROFESSIONI, CARICHE ED ATTIVITA') Incarichi retribuiti a dipendenti pubblici - Obbligo di preventiva autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza - Necessità - Ragioni - Conseguenze - Espletamento di attività lavorativa "part time" - Sussistenza - Fondamento.

In tutti i casi di **conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti pubblici, la P.A. è tenuta a verificare** necessariamente "ex ante" le situazioni, anche solo potenziali, di **conflitto di interessi**, al fine di assicurare il più efficace rispetto dell'obbligo di esclusività, funzionale al buon andamento, all'imparzialità e alla trasparenza dell'azione amministrativa, ne consegue che il privato conferente l'incarico e il dipendente pubblico, anche se in part-time, hanno entrambi comunque l'obbligo di comunicare al datore il conferimento dell'incarico onde consentire all'ente di concedere la relativa autorizzazione previa valutazione dell'assenza di una possibile situazione di conflitto di interessi dell'incarico con l'attività lavorativa

Riferimenti normativi: Decreto Legisl. 30/03/2000 num. 165 art. 53, Legge 23/12/1996 num. 662 art. 1 com. 55 CORTE COST., Legge 23/12/1996 num. 662 art. 1 com. 56 CORTE COST., Legge 23/12/1996 num. 662 art. 1 com. 58 CORTE COST., Costituzione art. 97 CORTE COST., Costituzione art. 98 Massime precedenti Vedi: N. 28757 del 2019 Rv. 655613 - 01, N. 11811 del 2020 Rv. 658270 - 01

Cass. Civ. Sez. I - Ordinanza n. 8846 del 29 marzo 2023

IMPIEGO PUBBLICO - IMPIEGATI DELLO STATO - INCOMPATIBILITA' (CON ALTRI IMPIEGHI, PROFESSIONI, CARICHE ED ATTIVITA') Dipendente pubblico - Socio accomandatario amministratore di s.a.s. - Autorizzazione ex art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001 - Necessità - Valutazione dell'istanza da parte della P.A. - Contenuto.

Nel lavoro pubblico contrattualizzato, lo svolgimento della funzione di **accomandatario di società in accomandita semplice** costituisce **incarico retribuito soggetto ad autorizzazione**, ai sensi dell'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, atteso che i proventi, quale che sia il "nomen" e la forma giuridica che assumono in ragione della disciplina societaria o fiscale, si producono in ragione dell'attività di

amministrazione posta in essere, per lo svolgimento della quale la P.A. datrice di lavoro deve valutare la concedibilità dell'autorizzazione, verificando sia l'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi, sia l'impegno richiesto al dipendente in termini di energie intellettuali e lavorative.

Riferimenti normativi: Decreto Legisl. 30/03/2001 num. 165 art. 53 com. 7 CORTE COST., Cod. Civ. art. 2318
Massime precedenti Vedi: N. 24377 del 2022 Rv. 665414 – 01

Cass. Civ. Sez. L - Ordinanza n. 5598 del 23 febbraio 2023

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DONNE - GRAVIDANZA Dimissioni volontarie ex art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151 del 2001 ("ratione temporis" applicabile) - Inefficacia - Fino alla cessazione del "periodo protetto" di astensione per maternità - Esclusione - Fino alla convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro - Sussistenza - Ragioni.

L'efficacia delle dimissioni volontarie, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151 del 2001 ("ratione temporis" applicabile), **è sospesa fino alla convalida** da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e **non fino alla cessazione del "periodo protetto" di astensione per maternità** fruito dalla interessata, avendo la norma inteso tutelare una volta per tutte la genuinità e spontaneità della volontà - contro eventuali abusi datoriali volti a vizzarla o a condizionarla in vario modo - espressa con riferimento al momento delle dimissioni, in relazione al quale la cessazione del periodo protetto costituisce un fattore neutro, inidoneo ad incidere, ora per allora, sulla modalità di formazione della predetta volontà.

Riferimenti normativi: Decreto Legisl. 26/03/2001 num. 151 art. 55 com. 4, Legge 28/06/2012 num. 92 art. 4, Costituzione art. 37, Cod. Civ. art. 2118 CORTE COST. Massime precedenti Vedi: N. 12128 del 2015 Rv. 635711 - 01, N. 16176 del 2019 Rv. 654149 - 01, N. 13182 del 2017 Rv. 644516 - 01

Cass. Civ. Sez. L - Ordinanza n. 3692 del 07 febbraio 2023

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DATORE E DEL PRESTATORE DI LAVORO - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO "Mobbing" lavorativo - Assenza di intento persecutorio - Configurabilità - Esclusione - Condotte "stressogene" anche colpose - Violazione dell'art. 2087 c.c. - Sussistenza.

In tema di **responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente**, anche ove non sia configurabile una condotta di "mobbing", per l'insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare la pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli, **è ravvisabile la violazione dell'art. 2087 c.c. nel caso in cui il datore di lavoro consenta**, anche colposamente, **il mantenersi di un ambiente stressogeno** fonte di danno alla salute dei lavoratori ovvero ponga in essere comportamenti, anche

in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi.

Riferimenti normativi: Cod. Civ. art. 2043 CORTE COST., Cod. Civ. art. 2087 CORTE COST., Cod. Civ. art. 2059 CORTE COST. Massime precedenti Vedi: N. 3291 del 2016 Rv. 639004 - 01, N. 10992 del 2020 Rv. 657926 - 01, N. 33428 del 2022 Rv. 666015 - 01, N. 33639 del 2022 Rv. 666180 - 01 Rv. 666180 - 01

Cass. Civ. Sez. L - Ordinanza n. 3361 del 03 febbraio 2023

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DONNE - IN GENERE Discriminazioni basate sul sesso - Disciplina dell'onere probatorio - Alleggerimento in favore del ricorrente - Contenuto - Prova gravante sul datore di lavoro - Fattispecie.

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**, che è tenuta **solo a dimostrare un'ingiustificata differenza di trattamento** o una **posizione di particolare svantaggio**, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge, **competendo poi al datore la prova dell'assenza di discriminazione**. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto elemento neutro ai fini della discriminazione il recesso intimato al termine del periodo di apprendistato, senza valutare che la ricorrente era portatrice di un fattore di rischio, avendo condotto a termine due gravidanze durante l'apprendistato, e che tale elemento considerato congiuntamente al dato statistico - il cui esame evidenziava che tutti gli altri apprendisti, circa duecento, erano stati assunti - imponeva al datore di lavoro di provare l'assenza di discriminazione).

Riferimenti normativi: Cod. Civ. art. 2697 CORTE COST., Cod. Civ. art. 2729 CORTE COST., Decreto Legisl. 11/04/2006 num. 198 art. 40 Massime precedenti Conformi: N. 5476 del 2021 Rv. 660618 - 01 Massime precedenti Vedi: N. 25543 del 2018 Rv. 650734 - 01, N. 1 del 2020 Rv. 656650 - 03

Cass. Civ. Sez. L - Sentenza n. 2517 del 27 gennaio 2023

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DATORE E DEL PRESTATORE DI LAVORO - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO Appalto - Responsabilità ex artt. 2087 c.c. e 7 del d.lgs. n. 626 del 1994 - Direttive 89/391/CEE e 92/57/CEE - Interpretazione - Conseguenze - Responsabilità del sub-committente e del sub-appaltatore - Configurabilità.

In tema di **responsabilità ex artt. 2087 c.c. e 7 del d.lgs. n. 626 del 1994**, per i danni derivati al lavoratore dall'inosservanza delle misure di tutela delle condizioni di lavoro nel corso di attività concesse in appalto, le locuzioni normative di cui agli artt. 6, par.

4, della Direttiva 89/391/CEE (datori di lavoro), e 8 della Direttiva 92/57/CEE (realizzazione dell'opera) vanno interpretate nel senso che **nella categoria dei "datori di lavoro"** tenuti agli obblighi di protezione e di prevenzione dei rischi professionali, **rientrano sia il sub-committente che il sub-appaltatore**, qualora collaborino insieme nell'ambito del medesimo procedimento produttivo, finalizzato alla realizzazione di una "stessa opera", che si compia all'interno di un qualunque luogo a ciò funzionalmente destinato e che li coinvolga entrambi in attività, ancorché parziali e diverse, sinergicamente dirette al medesimo scopo produttivo, così rendendoli reciprocamente responsabili delle omissioni degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori in essa impiegati.

Riferimenti normativi: Cod. Civ. art. 2087 CORTE COST., Decreto Legisl. 19/09/1994 num. 626 art. 7, Decreto Legisl. 14/08/1996 num. 494 art. 8, Direttive Commissione CEE 12/06/1989 num. 391 art. 6 com. 4, Direttive Commissione CEE 24/06/1992 num. 57 art. 2, Direttive Commissione CEE 24/06/1992 num. 57 art. 8, Tratt. Internaz. 07/12/2000 art. 31, Tratt. Internaz. 13/12/2007 art. 267, Legge 02/08/2008 num. 130 CORTE COST. Massime precedenti Vedi: N. 11362 del 2009 Rv. 608771 - 01, N. 12465 del 2020 Rv. 658114 - 01

Sez. Cass. Civ. L - Ordinanza n. 770 del 12 gennaio 2023

LAVORO - LAVORO SUBORDINATO (NOZIONE, DIFFERENZE DALL'APPALTO E DAL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, DISTINZIONI) - DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DATORE E DEL PRESTATORE DI LAVORO - TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO Art. 2087 c.c. - Attività criminosa di terzi - Predisposizione di mezzi di tutela - Necessità - Condizioni - Fattispecie.

In tema di tutela delle condizioni di lavoro, l'ampio ambito applicativo dell'**art. 2087 c.c.** rende **necessaria la predisposizione da parte del datore di lavoro di adeguati mezzi di tutela dell'integrità fisiopsichica dei lavoratori** nei confronti dell'attività criminosa di terzi, nei casi in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione a scopo di lucro sia insita nella tipologia di attività esercitata, in ragione della movimentazione, anche contenuta, di somme di denaro. (Affermando tale principio, la S.C. ha escluso il rilievo disciplinare del contegno tenuto da una cassiera che, dopo aver individuato persone sospette e riferito immediatamente della loro presenza ad altro personale del supermercato, era stata lasciata sola a fronteggiare tre individui che, usando minaccia alla sua incolumità personale, avevano prelevato merce in quantità maggiore di quella pagata).

Riferimenti normativi: Cod. Civ. art. 2087 CORTE COST. Massime precedenti Vedi: N. 7405 del 2015 Rv. 635302 - 01, N. 29879 del 2019 Rv. 655856 - 01