

AULA 'A'



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Numero registro generale 1854/2024
Numero sezionale 3181/2024
Numero di raccolta generale 19192/2024
Data pubblicazione 12/07/2024
Oggetto

REGOLAMENTO
DI
COMPETENZA

R.G.N. 1854/2024

Cron.

Rep.

Ud. 04/07/2024

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Consigliere -
Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
Dott. ELENA BOGHETICH - Rel. - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso per regolamento di competenza R.G.N. 1854-
2024 proposto da:

2024
3181 FONDAZIONE ARENA DI VERONA, in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in
ROMA, [REDACTED], presso lo
studio dell'avvocato [REDACTED], che la rappresenta e
difende:

- ricorrente -

contro

[REDACTED], domiciliata in ROMA,
PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE
SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa
dall'avvocato [REDACTED];

- controricorrente -

nonchè contro



I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, Numero registro generale 1854/2024
I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, Numero sezionale 3181/2024
SEDE PROVINCIALE DI CATANIA; Numero di raccolta generale 19192/2024
Data pubblicazione 12/07/2024

- intimati -

avverso l'ordinanza del TRIBUNALE di CATANIA, depositata il 21/12/2023 R.G.N. 7666/2023;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/07/2024 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OLGA PIRONE che ha concluso per accoglimento e dichiararsi la competenza del Tribunale di Verona;
udito l'avvocato ██████████ per delega verbale avvocato ██████████;
udito l'avvocato ██████████.

RILEVATO CHE

██████████ ha adito la Sezione lavoro del Tribunale di Catania per l'accertamento di una discriminazione adottata a suo danno da parte della Fondazione Arena di Verona in sede di accesso al lavoro, avendo, il datore di lavoro, condizionato la sua assunzione a termine, quale tersetoria di fila (nonostante il diritto di precedenza maturato all'esito di reiterati contratti a termine, ai sensi dell'art. 1, commi 4 e 9, del CCNL di settore 2003 e dell'Accordo 29.7.2003 ivi confluito, e diversamente dagli altri aspiranti) alla preventiva sottoscrizione di una conciliazione transattiva ove si rinunciava a ogni contenzioso (essendo pendente, tra le parti, una controversia avente ad oggetto l'illegittima stipulazione di numerosi contratti a termine nel periodo 2017-2019).

Il Tribunale di Catania ha respinto l'eccezione di incompetenza territoriale sollevata dalla Fondazione, rilevando che la discriminazione lamentata non poteva essere regolata dal d.lgs. n. 198 del 2006 (e dal relativo art. 38, che



individua la competenza territoriale nel luogo ove è stato posto in essere il comportamento discriminatorio denunciato) in quanto testo normativo dedicato alla tutela della parità di genere (circostanza non prospettata dalla lavoratrice), bensì doveva applicarsi l'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 che individua il foro territoriale (nel luogo di domicilio della lavoratrice) per tutte le azioni antidiscriminatorie relative ai diversi fattori di protezione, tra cui le "convinzioni personali").

Con ricorso tempestivamente notificato, la Fondazione ha impugnato l'ordinanza con regolamento di competenza, ritenendo competente il Tribunale di Verona in quanto l'oggetto del giudizio concerne una discriminazione nell'accesso al lavoro di natura generale, non legata ad una condizione di parità di trattamento, regolata dalla norma speciale dettata dall'art. 38 del d.lgs. n. 198 del 2006. La lavoratrice ha resistito con controricorso.

Il Procuratore Generale ha reso le sue conclusioni nel senso della inammissibilità del ricorso e, in subordine, dell'accoglimento dell'istanza, con individuazione della competenza del Tribunale di Verona.

CONSIDERATO CHE

1. Secondo l'interpretazione del contenuto della domanda offerta dall'ordinanza impugnata, attività riservata al giudice di merito, e come emerge altresì dalle allegazioni contenute negli atti del presente giudizio (ricorso per cassazione e controricorso), la lavoratrice ha adito il Tribunale lamentando una discriminazione nell'accesso al lavoro concretizzata nella "imposizione datoriale della preventiva sottoscrizione di un verbale di conciliazione c.d. tombale quale condizione per la stipula tra le parti di un contratto di lavoro a termine" (cfr. ordinanza impugnata). Invero, anche nell'illustrazione del ricorso introduttivo del



giudizio, la controricorrente ha precisato che la Fondazione aveva proposto alla lavoratrice l'assunzione a termine (per il periodo giugno-settembre 2022) sottoponendo l'assunzione alla *condicio sine qua non* della preventiva sottoscrizione di una conciliazione transattiva di natura c.d. "tombale", con la quale si imponeva la rinuncia di ogni diritto maturato in cambio della singola assunzione a termine (nonostante il diritto di precedenza acquisito ai sensi dell'art. 1 CCNL fondazioni lirico-sinfoniche).

2. L'applicazione del principio *iura novit curia*, di cui all'art. 113, primo comma, c.p.c., importa la possibilità per il giudice di assegnare una diversa qualificazione giuridica ai fatti ed ai rapporti dedotti in lite, nonché all'azione esercitata in causa, ricercando le norme giuridiche applicabili alla concreta fattispecie sottoposta al suo esame, potendo porre a fondamento della sua decisione principi di diritto diversi da quelli erroneamente richiamati dalle parti (Cass. n. 8645 del 2018; Cass. n. 5832 del 2021).

3. Ebbene, tenuti fermi i fatti allegati nel ricorso introduttivo del giudizio, alla luce degli artt. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 e 38 del d.lgs. n. 198 del 2006, l'atto lamentato come illegittimo dalla lavoratrice non riveste i connotati propri di una forma di discriminazione.

4. Invero, l'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 recante rubrica "Delle controversie in materia di discriminazione" e applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame recita: «1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate



dal rito semplificato di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo. 2. E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio». [omissis].

5. L'art. 38 del d.lgs. n. 198 del 2006, recante rubrica "Provvedimento avverso le discriminazioni" (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13), recita: «1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti». [omissis]

6. Con riguardo ai rinvii operati dall'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, si precisa che l'art. 44 del d.lgs. n. 286 del 1998 concerne le azioni avverso discriminazioni per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o



religiosi; l'art. 4 del d.lgs. n. 215 del 2003 (di attuazione della direttiva 2000/43/CE) concerne la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; l'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 2003 (di attuazione della direttiva 2000/78/CE) concerne la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ed ha integrato l'art. 15, comma 2, della legge n. 300 del 1970 che, dunque, vieta le discriminazioni, oltre che in ragione dell'affiliazione ad un sindacato o della partecipazione ad uno sciopero, altresì in ragione di adesione politica, religiosa, razza, lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali; l'art. 3 della legge n. 67 del 2006 si riferisce a discriminazioni a danno di persone con disabilità; l'art. 55-*quinques* del d.lgs. n. 198 del 2006 concerne le discriminazioni fondate sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

7. La prospettazione, contenuta nel ricorso introduttivo del giudizio, della condotta della Fondazione Arena di Verona non configura alcuna forma di discriminazione, in specie né una discriminazione adottata in funzione del genere (disciplinata Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al d.lgs. n. 198 del 2006) né una discriminazione basata sulle convinzioni personali (disciplinata dall'art. 15, comma 2, della legge n. 300 del 1970). Invero, la lavoratrice non lamenta alcuna disparità di trattamento rispetto a colleghi di sesso maschile e l'espressione "convinzioni personali", pur se caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali (sulla nozione di tipo universalistico di fattori di discriminazione diversi dal genere cfr. Cass. S.U. n. 20819 del 202), fa riferimento ad opinioni del lavoratore, anche con una proiezione dinamica e fattuale (es. adesione ad una associazione sindacale, esercizio del diritto di sciopero), che



abbiano determinato un profilo di svantaggio all'accesso al lavoro, che nel caso di specie non sono state allegate. Non sono state, invero, allegate manifestazioni di convincimenti morali, filosofici, sociali e, più in genere, scelte riferibili alla sfera intima della coscienza individuale della lavoratrice, che abbiano influenzato la condotta datoriale, quanto piuttosto è stata dedotta l'illegittima apposizione di una condizione sospensiva alla stipulazione di un contratto a termine, prospettiva che non configura un profilo discriminatorio ossia una ingiustificata differenza di trattamento dovuta ad un determinato fattore tipizzato dalla legge.

8. In altre parole, la discriminazione per "convinzioni personali" suppone pur sempre come fattore – appunto – di discriminazione – l'adesione del lavoratore ad un sistema di valori o, almeno, a un'opinione specifica su un dato tema o a una singola iniziativa, adesione od opinione estranee alla prestazione oggetto del contratto di lavoro e preesistenti alla condotta datoriale che le utilizzi come fattore di discriminazione.

9. Nel caso in esame, invece, il rifiuto di sottostare alla richiesta aziendale di nuova assunzione solo previa conciliazione c.d. tombale su pregresse rivendicazioni della lavoratrice non esprime un preesistente convincimento personale della lavoratrice medesima su un dato argomento o sistema valoriale, né una particolare sua iniziativa, bensì il suo mero rifiuto di sottostare ad una pattuizione di cui si assume il carattere illegittimo e comunque ingiustificato.

10. Diversamente opinando il concetto di discriminazione si dilaterrebbe al punto da estendersi a qualsivoglia condotta datoriale che si assuma come illegittima e alla quale il lavoratore voglia opporsi.

11. Dunque, escluso che si sia in presenza d'una condotta discriminatoria, le disposizioni normative da applicare ai fini



dell'individuazione del giudice competente per territorio vanno rinvenute nell'art. 413 e ss. c.p.c. che, come è noto, detta una serie di fori speciali (concorrenti e alternativi) tra i quali, in ogni caso, non è annoverato il foro del domicilio del lavoratore.

12. In conclusione, va affermata la competenza territoriale del Tribunale di Verona; la causa dovrà proseguire innanzi a detto giudice, con riassunzione ex art. 50 cod.proc.civ. nel termine di tre mesi dalla comunicazione della presente ordinanza; spese al definitivo.

P.Q.M.

La Corte dichiara la competenza per territorio del Tribunale di Verona innanzi al quale rimette le parti, fissando per la riassunzione il termine di tre mesi dalla comunicazione della presente ordinanza; spese al definitivo

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 4 luglio 2024.

Il Consigliere estensore
dott.ssa Elena Boghetich

Il Presidente
dott. Antonio Manna

