

Autorità: Cassazione civile sez. lav.
Data: 25 settembre 2002
Numero: n. 13942

INTESTAZIONE

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dai magistrati:

Dott. Stefano Ciciretti	- Presidente
" Fernando Lupi	- Consigliere
" Giovanni Mazarella	"
" Pasquale Picone	Relatore
" Paolo Stile	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da

NAPOLITANO Anna e PICCOLO Anna, elettivamente domiciliate in Roma, Via Rubicone, n. 52, presso l'avv. Carla Di Meo, che, unitamente all'avv. Alfonso Monetti, le rappresenta e difende con procura speciale apposta in calce al ricorso;

- ricorrenti -

contro

A.T.I. - AZIENDA TABACCHI ITALIANI SpA - in persona del legale rappresentante, elettivamente domiciliata in Roma, Via delle Tre Madonne, n. 8, presso l'avv. Maurizio Marazza, che la rappresenta e difende con procura speciale apposta a margine del controricorso;

- controricorrente -

per la cassazione della sentenza del Tribunale di Avellino n. 153 in data 2 febbraio 1999 (R.G. 126-97);

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza dell'8.5.2002 dal Consigliere dott. Pasquale Picone;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale dott. Pietro Abritti che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

Svolgimento del processo

Il Tribunale di Avellino ha confermato, rigettando l'appello di Anna Napoletano e di Anna Piccolo, la sentenza del Pretore di Cervinara che aveva giudicato infondate le domande di accertamento della natura discriminatoria, per motivi di sesso, dei comportamenti tenuti dall'A.T.I. - Azienda Tabacchi Italiani - SpA - e di condanna al risarcimento del danno.

La Napoletano e la Piccolo, lavoratrici stagionali nel periodo dal 1981 al 1989, avevano dedotto che l'azienda, in violazione della normativa antidiscriminatoria e degli accordi sindacali, aveva favorito i lavoratori maschi nell'accesso al lavoro (offrendo ad essi un numero maggiore di contratti stagionali), nell'assegnazione delle mansioni (meno gravose), nella determinazione degli orari di lavoro (senza le riduzioni operate per le donne). Avevano domandato il risarcimento del danno commisurato alla differenza con quanto avevano percepito in più i lavoratori uomini nell'indicato periodo.

Il Tribunale ha osservato che la sanzione prevista dalla legge per gli atti discriminatori è la nullità, restando escluso che possa pretendersi l'estensione di comportamenti più favorevoli praticati nei confronti di altri dipendenti; una tutela risarcitoria, del resto, sarebbe stata astrattamente ammissibile, ma solo ai sensi dell'art. 2043 c.c., mentre nella fattispecie era stata fatta valere esclusivamente la responsabilità per inadempimento degli accordi sindacali (12 febbraio 1988 e 16 marzo 1989) che recavano l'impegno dell'azienda ad assicurare un'equa distribuzione delle giornate lavorative ed uguali turni, inadempimento non configurabile per il carattere meramente programmatico dell'impegno; nè erano state lamentate violazioni degli obblighi derivanti dai contratti

individuali. Infine, il diritto al risarcimento del danno non poteva discendere dalla violazione del principio di parità di trattamento, principio inesistente nell'ordinamento, o dall'inosservanza dei precetti di buona fede e correttezza, precetti idonei a costituire obbligazioni autonome.

Pertanto, ha concluso il Tribunale, era inutile la verifica della natura effettivamente discriminatoria del comportamento denunciato.

Per la cassazione della sentenza ricorrono per due motivi le lavoratrici; resiste con controricorso l'azienda, ulteriormente precisato con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

DIRITTO

Motivi della decisione

Con il primo motivo è denunciata "violazione e/o errata applicazione dell'art. 151 disp. att. c.p.c. e, in ogni caso, inesatta motivazione con riferimento all'art. 360 n. 3 e 5 c.p.c. in relazione all'art. 15 della L. 903-1977 e all'art. 15 della L. 20 maggio 1970 n. 300".

Con riguardo all'affermazione della sentenza impugnata, secondo cui la tutela risarcitoria contro le discriminazioni sarebbe riconducibile esclusivamente all'art. 2043 c.c., si sostiene, mediante il richiamo ai motivi di appello trascritti nel ricorso, che la violazione di precisi obblighi, sia derivanti dal contratto collettivo, sia nascenti dalla legge, è fonte di quella responsabilità contrattuale che le lavoratrici avevano fatto valere in giudizio.

Con il secondo motivo è denunciata "violazione e/o errata applicazione dell'art. 151 disp. att. c.p.c. e, in ogni caso, inesatta motivazione con riferimento all'art. 360 n. 3 e 5 c.p.c. in relazione agli art. 1175 e 1375 c.p.c., all'art. 3 Cost., all'art. 15 della L. 903-1977 e dell'art. 15 della L. 20 maggio 1970 n. 300, nonché all'accordo sindacale del 12.2.1988". Si assume che l'inesistenza nel nostro ordinamento di un principio di parità di trattamento non può escludere il diritto al risarcimento del danno per inosservanza di norme giuridiche e dei precetti di buona fede e correttezza.

Esaminati unitariamente di due motivi di ricorso, in quanto concernenti una questione unica, la Corte li giudica fondati per quanto di ragione.

Preliminarmente, si osserva che, a parte la denuncia di violazione dell'art. 151 disp. att. c.p.c., inammissibile perché non risulta esplicitata alcuna ragione che la chiarisca e sostenga, il ricorso, in particolare con il contenuto del primo motivo, non si pone in contrasto con il principio di autosufficienza, in quanto è stato operato rinvio ai motivi di appello trascritti nello stesso ricorso e dai quali emerge chiaramente la questione che si intende sottoporre allo scrutinio della Corte, concernente la configurabilità, almeno in astratto, di una fattispecie di responsabilità contrattuale dell'azienda.

Il Tribunale, invero, ha accertato - definitivamente, in difetto di specifiche critiche contro l'accertamento di fatto compiuto - che l'azienda non si era resa responsabile di inadempimento delle obbligazioni nascenti dagli accordi sindacali, perché le disposizioni richiamate non avevano costituito immediati e determinati vincoli, stante il contenuto di mero impegno programmatico, né di inadempimento delle clausole contenute nei contratti individuali.

Ma ha ritenuto irrilevante l'indagine diretta ad accertare se effettivamente fossero stati posti in essere atti e comportamenti di discriminazione per ragioni di sesso, come denunciato dalle lavoratrici.

La decisione sfavorevole alle appellanti risulta fondata dal giudice di merito sul principio secondo il quale, contro i comportamenti tenuti dal datore di lavoro nei confronti delle lavoratrici, sia nella fase di offerta delle condizioni di lavoro, sia in quella di esecuzione dei contratti, ove suscettibili di essere qualificati come contrari all'obbligo di non discriminazione per ragioni di sesso, l'ordinamento accorda tutela in forma specifica (inibitorie e nullità degli atti) e risarcitoria ai sensi dell'art. 2043 c.c., ma non il rimedio risarcitorio per responsabilità contrattuale fatto valere nella controversia.

Un tale principio non è conforme all'ordinamento giuridico.

L'art. 2043 c.c. rappresenta una clausola generale attributiva del diritto al risarcimento del danno in ogni caso di lesione antiggiuridica della sfera protetta di un soggetto a prescindere dalla qualificazione della situazione soggettiva di base o di partenza. In altri termini, si

ritiene del tutto inadeguato lo schema del rapporto giuridico (violazione del dovere del *neminem laedere*, inteso come dovere di rispettare i diritti altrui), dal momento che l'illecito aquiliano non presuppone la violazione di doveri posti a protezione di diritti, ma soltanto la produzione di un "danno ingiusto" per effetto di relazioni o contatti sociali e in conseguenza di una condotta illecita. Sicché, la fattispecie dell'illecito civile di cui all'art. 2043 c.c. non costituisce una sanzione per la violazione di diritti soggettivi, ma è autonoma fonte del diritto di credito al risarcimento nei confronti del soggetto che, con attività contraria al diritto oggettivo, abbia cagionato un danno ingiusto, dovendosi qualificare tale il pregiudizio di qualunque interesse in qualche modo considerato dall'ordinamento, indipendentemente dal fatto che sia protetto con l'intensità del diritto soggettivo, dell'interesse legittimo, o di altro interesse non di mero fatto, allorché la protezione sia comunque funzionale a garantire determinate utilità o beni della vita (cfr. Cass., sez. un., 22 luglio 1999, n. 500).

Vera e propria sanzione per la violazione di un diritto soggettivo ad opera di colui al quale è imposto il dovere specifico di protezione è, invece, la responsabilità contrattuale. Si ha, cioè, responsabilità contrattuale, o per inadempimento, quando esiste un rapporto obbligatorio, le cui fonte può essere, oltre che il fatto illecito aquiliano, come si è detto, il contratto, ovvero ogni altro atto o fatto previsto dalla legge (art. 1173 c.c.). Più specificamente, si è in presenza di un rapporto obbligatorio allorché un soggetto (debitore) è tenuto ad eseguire una prestazione suscettibile di valutazione economica al fine di soddisfare un interesse, anche non patrimoniale, di un altro soggetto (creditore).

Orbene, dai precetti contenuti nell'art. 37, comma primo, Cost., nell'art. 15 l. 20 maggio 1970, n. 300, nella l. 9 dicembre 1977, n.

903, e nella l. 10 aprile 1991, n. 125, deriva il dovere del datore di lavoro, esteso alla fase di formazione e conclusione dei contratti di lavoro (art. 1 l. 903-1977), di astenersi dal discriminare i lavoratori (o gli aspiranti tali) per ragioni di sesso. Tale dovere, sussistendo nei confronti di soggetti determinati, o comune determinabili, ha natura di obbligazione in senso tecnico, di fonte esclusivamente legale ove riguardi la fase di formazione del contratto, di fonte contrattuale (ad opera del meccanismo di integrazione previsto dall'art. 1374 c.c.) dopo l'assunzione.

Nessun dubbio, in forza del c.d. principio del concorso tra responsabilità extracontrattuale e responsabilità contrattuale, che il lavoratore discriminato abbia la scelta tra l'azionare l'una o l'altra forma di responsabilità facendo valere, nel primo caso, il diritto alla riparazione del pregiudizio arrecatogli dall'illecito e, nel secondo, la violazione del diritto (di credito, in quanto di natura personale) a non essere discriminato e la conseguente responsabilità per danni.

Il danneggiato ha, quindi, a propria disposizione due distinte azioni, delle quali quella contrattuale si fonda sulla presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c. e limita il risarcimento ai danni prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione, mentre l'azione extracontrattuale pone a carico del danneggiato la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva e, nel caso in cui detta condotta integri gli estremi di un reato, estende il diritto al risarcimento anche ai danni non patrimoniali (cfr., in tema di concorso tra responsabilità contrattuale ed extracontrattuale derivante dalla violazione degli obblighi imposti al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., Cass. 20 gennaio 2000, n. 602; 5 febbraio 2000, n. 1307).

Sovente non è facile stabilire quale azione sia stata proposta in giudizio ma questo problema è estraneo nella fattispecie, concordando la sentenza impugnata ed i contenuti del ricorso sul fatto che sia stata fatta valere la responsabilità contrattuale dell'azienda per violazione degli obblighi di non discriminazione.

Il principio di diritto affermato conduce, pertanto, alla cassazione della sentenza impugnata perché l'ordinamento ammette che si domandi il risarcimento del danno, facendo valere la responsabilità contrattuale dell'azienda per aver posto in essere atti e comportamenti di discriminazione per ragioni di sesso.

Ha errato perciò il Tribunale nel rifiutarsi di verificare il fondamento di merito della domanda, indagine che dovrà essere compiuta nel nuovo giudizio di merito conseguente

alla cassazione con rinvio della sentenza impugnata. Il giudice di rinvio, che si designa nella Corte di appello di Napoli, provvederà anche al regolamento delle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

p.q.m.

La Corte accoglie per quanto di ragione il ricorso. Cassa la sentenza impugnata in relazione alle ragioni dell'accoglimento e rinvia, anche per il regolamento delle spese del processo di cassazione, alla Corte di appello di Salerno.

Così deciso in Roma, in data 8 maggio 2002