

Civile Sent. Sez. L Num. 23338 Anno 2018

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: PONTERIO CARLA

Data pubblicazione: 27/09/2018

**SENTENZA**

sul ricorso 18348-2016 proposto da:

elettivamente domiciliata in ROMA, VIA  
--- --, presso lo studio dell'avvocato  
, che la rappresenta e difende  
unitamente all'avvocato giusta  
delega in atti;

**- ricorrente -**

2018

1573

**contro**

S.C.A.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA ', presso lo studio

dell'avvocato . . . che la rappresenta e  
difende, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

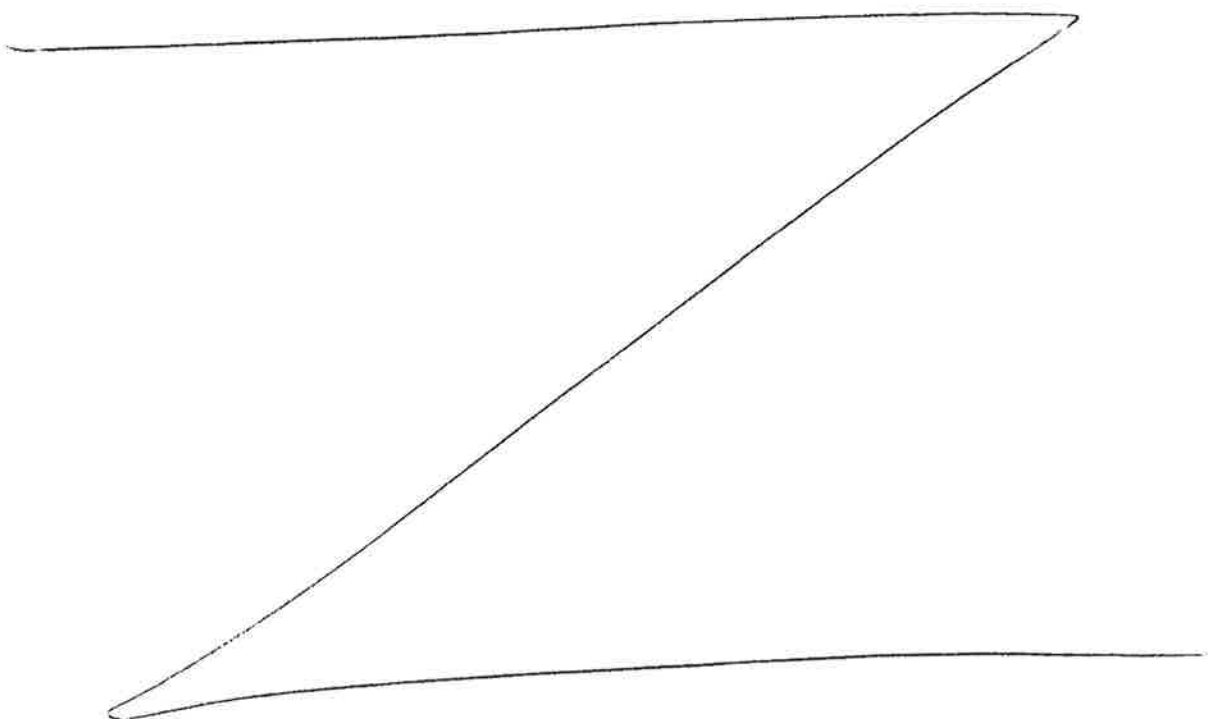
avverso la sentenza n. 3765/2016 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 27/06/2016 R.G.N.  
4373/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 11/04/2018 dal Consigliere Dott. CARLA  
PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il  
rigetto del ricorso;

uditi gli Avvocati . . .

udito l'Avvocato . . . per delega verbale  
Avvocato



### FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Roma, con sentenza n. 3765 pubblicata il 27.6.16, in accoglimento del reclamo principale proposto da s.c.a.r.l. e in totale riforma della sentenza di primo grado, ha respinto le domande della ricorrente volte alla declaratoria di nullità e, in subordine, di illegittimità o inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato con lettera del 20.5.2013, ed ha dichiarato assorbito il reclamo incidentale della lavoratrice.

2. La Corte territoriale ha premesso in fatto che:

- la lavoratrice era dipendente della società dal 1996, inquadrata fino al 2008 nel livello II e poi nel livello III, unica addetta al settore amministrativo fino al 2009, quando era stata affiancata da un'altra dipendente, sig.ra ;
- dal marzo 2012 la ricorrente era stata costretta ad assentarsi dal lavoro per una grave patologia, fino al maggio 2013; con e.mail del 2.5.2013 aveva annunciato al dott. . legale rappresentante della società, la ripresa del lavoro a far data dal 13.5.2013;
- tale ripresa era stata differita dalla società per una derattizzazione in corso presso la sede e con e.mail del 16.5.2013 la lavoratrice era stata convocata per un colloquio fissato per il giorno 20.5.2013;
- all'esito del colloquio, registrato dalla dipendente, la società aveva comunicato il recesso dal rapporto di lavoro con effetto immediato e riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- nella lettera di licenziamento la società aveva spiegato che la decisione si era resa necessaria per "il calo di lavoro considerevole, con relativo decremento degli introiti, che (ci) impone un'indispensabile riduzione dei costi ... e soppressione del suo posto di lavoro. Conoscendo la struttura sa anche che non abbiamo possibilità di poterla ricollocare in altra mansione";
- il Tribunale, all'esito della fase sommaria, aveva accolto il ricorso della lavoratrice dichiarando nullo il licenziamento perché determinato da motivo illecito unico e determinante ed aveva poi respinto, nella fase successiva, l'opposizione proposta dalla società;



3. La Corte d'appello ha precisato, in diritto, richiamando la sentenza Cass. n. 6575 del 2016, come il licenziamento discriminatorio prescindesse dall'esistenza di un motivo illecito determinante e come la natura discriminatoria non potesse essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.

4. Ha ribadito come incombesse sulla lavoratrice l'onere di prova, anche attraverso presunzioni, della natura discriminatoria del recesso.

5. Ha ritenuto rilevante l'indagine sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento ai fini della prova presuntiva della discriminazione, potendo l'esistenza di una ragione economica indebolire, senza ovviamente eliderla, la natura discriminatoria laddove l'inesistenza di ragioni oggettive potrebbe costituire elemento indiziario della discriminazione stessa.

6. Ha ritenuto integrato il giustificato motivo oggettivo di licenziamento in ragione delle notevoli perdite risultanti dai bilanci relativi agli anni 2011 e 2012, del carattere duraturo e non contingente della crisi economica, della diretta incidenza di tale condizione di crisi sulla decisione di recesso adottata dalla società, appena possibile e quindi in coincidenza con la fine del periodo di assenza per malattia della lavoratrice, della mancata assunzione di altri dipendenti dopo il recesso, essendosi stabilmente ridotto l'organico ad una unità.

7. La Corte territoriale ha escluso che la natura discriminatoria potesse desumersi dalla scelta della reclamata, quale dipendente da licenziare, atteso che, dato l'organico di due unità, sussisteva un divieto di recesso nei confronti dell'altra dipendente, ai sensi dell'art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151 del 2001, per avere la stessa avuto in affidamento un bambino in data 23.7.2012, e la reclamata non era all'epoca in condizioni di handicap grave, riconosciuto in data 23.12.2013.

8. Ha ritenuto che non potessero costituire indici di discriminazione l'addestramento impartito dalla sig.ra Lupi alla collega Scalese prima dell'assenza per malattia o l'invito rivolto alla Lupi dal datore di prolungare il periodo di comportamento, trattandosi di condotte logicamente spiegabili, la prima in base all'esigenza di corretto funzionamento dell'ufficio in assenza della Lupi e la



seconda col tentativo di andare incontro alle difficoltà della dipendente rispetto alla decisione aziendale di recesso.

9. Parimenti poco significativi, anche se globalmente considerati, apparivano il rinvio della ripresa del lavoro motivato dalla derattizzazione in corso, il tentativo di evitare il contenzioso ed anche il contenuto del colloquio del 20.5.2013, registrato dalla dipendente e ritenuto utilizzabile dalla Corte d'appello e che confermava l'esigenza primaria della società di far fronte ai problemi economici.

10. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la sig.ra L. . . affidato a tre motivi, cui ha resistito con controricorso la società.

11. Entrambe le parti hanno depositato memoria, ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

#### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Col primo motivo di ricorso la lavoratrice ha dedotto violazione e falsa applicazione degli artt. 161, 437, comma 1, 438 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c., per non avere la Corte territoriale emesso il dispositivo all'udienza di discussione, depositando la sentenza dopo alcuni giorni.

2. Il motivo è infondato.

3. Il procedimento in oggetto si è svolto secondo il rito introdotto dalla L. n. 92 del 2012, il cui art. 1, comma 60, prevede, tra l'altro: "La Corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione".

4. Il citato comma 60, al pari del comma 57 per la fase di opposizione, ha introdotto una regola peculiare idonea, dal punto di vista sia letterale e sia logico, a descrivere una modalità alternativa, rispetto alle previsioni del rito del lavoro (artt. 437 e 438 e art. 429 c.p.c.), quanto ai tempi e ai modi di pronuncia della sentenza e di deposito della stessa, che non contemplano la lettura del dispositivo all'esito della discussione.

5. E' significativo, a sostegno della interpretazione adottata, come il comma 60 dell'art. 1, L. n. 92 del 2012, non contenga alcun riferimento agli artt. 437 e 438 c.p.c., ed analogamente il comma 57 rispetto all'art. 429 c.p.c., laddove altri commi del medesimo articolo 1 richiamano espressamente diverse disposizioni del rito ordinario del lavoro; in particolare, i commi 49 e 57 richiamano l'art. 421 c.p.c., il comma 51 l'art. 414 c.p.c., il comma 53 l'art. 416 c.p.c., il comma 61 l'art. 327 c.p.c..

6. Questa Corte ha statuito come "la legge n. 92 del 2012 ha introdotto un nuovo rito speciale, la cui disciplina va osservata senza possibilità di essere derogata dai principi generali dell'ordinamento, salva la necessità di integrazione del rito in caso di lacuna del dettato normativo", (Cass. n. 14098 del 2016) ed ha già rilevato, in riferimento al primo grado, come "nel c.d. rito Fornero ... non è prevista, al termine della discussione, la lettura del dispositivo e della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione", (Cass. n. 18865 del 2016).

7. Posto che non si è di fronte ad una lacuna bensì ad una diversa disciplina dettata dal rito speciale di cui alla L. n. 92 del 2012 e considerato che la Corte d'appello si è puntualmente conformata a tale disciplina, nessuna nullità è ravvisabile, risultando infondato il primo motivo di ricorso.

8. Col secondo motivo la lavoratrice ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'art. 3, L. n. 604 del 1966, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per avere la sentenza impugnata erroneamente affermato l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

9. Ha sottolineato l'inidoneità di una crisi risalente, come nel caso di specie al 2011, ad integrare le ragioni di cui all'art. 3, L. n. 604 del 1966.

10. Il motivo non può trovare accoglimento.


11. Come più volte affermato da questa Corte, l'art. 3, L. n. 604 del 1966, definendo il giustificato motivo oggettivo di licenziamento attraverso le "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", configura una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa.

12. Le specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica, e la loro disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (cfr. Cass. n. 2901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012), mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici o giuridici.

13. La Corte d'appello si è attenuta ai principi, ribaditi anche di recente da questa Corte, secondo cui, ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, occorre che le "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa", che devono essere poste esplicitamente a base della decisione di recesso, determinino causalmente un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo aziendale da cui derivi la soppressione di una individuata posizione lavorativa, (cfr. Cass. n. 13015 del 2017; Cass. n. 10699 del 2017; Cass. n. 4015 del 2017; Cass. n. 25201 del 2016);

14. Nel caso di specie, la Corte territoriale ha ritenuto che fossero dimostrate le notevoli perdite economiche, tali da rendere necessario un intervento riorganizzativo concretizzatosi nella riduzione dell'organico aziendale da due ad una unità amministrativa. Ha escluso che la situazione di crisi economica, posta a base del ridimensionamento aziendale, avesse carattere risalente atteso che, al contrario, i dati risultanti dal bilancio 2011 e quelli ancora peggiori del bilancio 2012, rivelavano il carattere non transeunte della contrazione degli affari. Ha sottolineato come la società avesse atteso, per intimare il licenziamento, la fine dell'assenza per malattia della dipendente e come nessuna assunzione fosse stata effettuata dopo il recesso, confermandosi la adeguatezza della consistenza del personale come pari ad una unità.

15. La sentenza impugnata si è attenuta ai canoni normativi sopra enunciati e, con motivazione corretta dal punto di vista logico e giuridico, ha ritenuto assolto l'onere di prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo di recesso.



16. Col terzo motivo di ricorso la lavoratrice ha dedotto violazione e falsa applicazione degli artt. 1345 e 2729 c.c., 115 e 116 c.p.c., 15 e 18 L. n. 300 del 1970, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, D.Lgs. n. 216 del 2003, in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per avere la sentenza erroneamente affermato l'inesistenza di un motivo illecito determinante e della discriminazione per handicap riguardo al licenziamento intimato alla dipendente.

17. Ha argomentato come l'insussistenza del giustificato motivo oggetto, di cui al precedente motivo di ricorso, costituisse indizio della discriminazione.

18. Ha denunciato come erronea in diritto la valutazione operata dalla Corte territoriale per non aver ravvisato negli elementi di fatto analizzati, e specificamente riportati a pagina 22 del ricorso, e nella loro scansione temporale (valorizzata dai giudici di primo grado) indizi gravi, precisi e concordanti del motivo illecito determinante del licenziamento o del carattere discriminatorio dello stesso.

19. Ha censurato la valutazione operata dalla Corte d'appello sui singoli elementi indiziari e sulla loro valenza complessiva, sottolineando: la rilevanza della condizione di malattia della lavoratrice, a prescindere dal riconoscimento dello stato di handicap grave; la richiesta datoriale alla Lupi di addestramento della collega Scalese prima della prolungata assenza; la conoscenza che la società aveva avuto della necessità della Lupi, una volta rientrata in servizio, di assentarsi frequentemente per cure e controlli; il differimento della ripresa del lavoro per derattizzazione; l'accenno, nel colloquio registrato, al maggior costo della Lupi rispetto all'altra dipendente; l'invito datoriale a prolungare la malattia per la durata del comporta.

20. Ha richiamato la normativa interna e sovranazionale, in particolare la direttiva europea n. 2000/78, la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, la decisione dell'Unione n. 48 del 2010 di approvazione della Convenzione Onu, nonché la giurisprudenza della Corte di Giustizia e della Corte di Cassazione ed il regime probatorio agevolato in materia di tutela antidiscriminatoria, argomentando l'errore in diritto della Corte territoriale nell'esclusione della natura discriminatoria per handicap del licenziamento intimato alla controricorrente.





21. Devi premettersi che, sebbene l'ordinanza pronunciata all'esito della fase sommaria e la sentenza d'opposizione avessero dichiarato la nullità del licenziamento per motivo illecito determinante, la Corte d'appello ha correttamente esaminato anche le censure relative al carattere discriminatorio del recesso, riproposte dalla lavoratrice nella memoria di costituzione in sede di reclamo, come si desume da pag. 14 della sentenza d'appello.

22. Non era necessaria la proposizione di un reclamo incidentale essendo risultata la lavoratrice pienamente vittoriosa nel merito in primo grado, (cfr. Cass. n. 2091 del 2018; Cass. n. 24124 del 2016; Cass. n. 24021 del 2010; Cass. n. 14267 del 1999).

23. Deve ancora precisarsi come il rigetto del secondo motivo di ricorso per cassazione, quindi la conferma della statuizione sulla sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, porti a ritenere infondata la censura di erronea esclusione del motivo illecito determinante.

24. Questa Corte ha difatti affermato che il motivo illecito è causa di nullità del licenziamento solo quando ha carattere esclusivo e determinante, sicché la nullità deve essere esclusa quando con lo stesso concorra, nella determinazione del licenziamento, una giusta causa o un giustificato motivo, (cfr. Cass. n. 12349 del 2003); a proposito del motivo ritorsivo ha ribadito come esso determini la nullità del licenziamento quando sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni, (cfr. Cass. n. 3986 del 2015 ; Cass. n. 17087 del 2011; Cass. n. 6282 del 2011; Cass. n. 16155 del 2009).

25. Quanto al licenziamento discriminatorio, del tutto infondati sono i rilievi della società sull'improprio riferimento all'handicap nella fattispecie in esame.

26. La sentenza emessa in sede di reclamo, all'esito di un approfondito esame, ha ritenuto che non fossero configurabili indizi di discriminatorietà "né in relazione allo stato patologico della ricorrente né, in ipotesi, al suo vissuto professionale o alla sua condotta personale".

27. Lo stato patologico della lavoratrice, quindi la malattia da cui la stessa era risultata affetta, è stato specificamente esaminato quale possibile fattore di



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

discriminazione. Dato il carattere nominato dei fattori di discriminazione, la condizione di malattia può rilevare unicamente attraverso la nozione di handicap.

28. E' chiaro che il fattore di discriminazione invocato è costituito dalla condizione di malattia/handicap della lavoratrice, utilizzata dai giudici di primo grado ai fini del motivo illecito determinante, cioè della volontà datoriale di disfarsi della dipendente che avrebbe avuto necessità di assentarsi frequentemente dal lavoro per cure e controlli, e presa in esame dalla Corte d'appello.

29. La Direttiva n. 2000/78, attuata in Italia dal D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, ha disposto l'applicazione del principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, che includono anche le condizioni di licenziamento, a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato, garantendone la tutela giurisdizionale.

30. Sul punto, questa Corte (Cass. n. 6798 del 2018; Cass. n. 17867 del 2016) ha richiamato l'interpretazione consolidata della Corte di Giustizia che, sulla base anche della ratifica da parte della Unione Europea (con decisione 2010/48) della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) del 2006, ha definito la nozione di handicap, ai sensi della direttiva, nel senso di «una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori» (sentenze 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punti 38- 42; 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76 ; 18 dicembre 2014, FOA, C-354/13, punto 53; 1 dicembre 2016, Mo. Da. C-395/15, punti 41-42).

31. Sulla base di tali premesse, deve rilevarsi l'assoluta autonomia del concetto di handicap, quale fattore di discriminazione, rispetto all'accertamento della condizione di handicap grave di cui alla L. 104 del 1992, nel caso di specie risalente ad epoca successiva al licenziamento.



32. Nell'esaminare il licenziamento discriminatorio (per handicap), la Corte territoriale si è uniformata ai principi espressi dalla più recente giurisprudenza di legittimità, espressamente richiamata (Cass. n. 6575 del 2016).

33. In particolare, ha ribadito l'autonomia del licenziamento discriminatorio da quello intimato per motivo illecito determinante ed ha adottato una nozione oggettiva di discriminazione in linea con quanto statuito da questa Corte secondo cui la discriminazione "opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro".

34. Posta la nozione oggettiva di discriminazione, la Corte di merito ha esaminato il problema della concorrenza dell'effetto discriminatorio con altre finalità legittime ed ha puntualizzato come la prova, nel caso di specie raggiunta, sulla sussistenza di un giustificato motivo oggettivo non valesse ad elidere automaticamente il carattere discriminatorio del recesso.

35. Quanto al regime probatorio, la Corte territoriale ha escluso che "la dedotta natura discriminatoria del recesso possa implicare una inversione dell'onere della prova" ed ha affermato che "incombe sulla ricorrente l'onere di provare, quanto meno attraverso presunzioni gravi e rilevanti, la natura discriminatoria del licenziamento".

36. In punto di diritto, sono necessarie al riguardo alcune precisazioni.

37. Questa Corte ha già affermato come le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate della Corte di Giustizia, ed i decreti legislativi di recepimento impongano l'introduzione di un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore "prevedendo che questi allegghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione", (cfr. Cass. n. 14206 del 2013, in materia di discriminazione di genere), con l'ulteriore precisazione che "nulla ... autorizza a ritenere il suddetto regime probatorio applicabile solo all'azione speciale e, del



resto, una interpretazione in senso così limitativo confliggerebbe con i principi posti dal legislatore comunitario”.

38. L’agevolazione probatoria in tanto può realizzarsi in quanto l’inversione dell’onere venga a situarsi in un punto del ragionamento presuntivo anteriore rispetto alla sua completa realizzazione secondo i canoni di cui all’art. 2729 c.c., finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l’onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva.

39. Sulla base di tali premesse, deve rettificarsi in diritto l’affermazione contenuta nella sentenza impugnata, nella parte in cui l’onere di prova posto a carico della lavoratrice è stato definito attraverso il richiamo integrale ai canoni dell’art. 2729 c.c., senza tener conto del descritto criterio di agevolazione che si esprime in una diversa ripartizione degli oneri di allegazione e prova: il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghi e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione, (cfr. Cass. n. 14206/13 coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia 17.7.08, C303/06 Colemann, 10.7.08 C-54/07 Feryn, 16.7.15 C- 83/14 Chez).

40. La valutazione in concreto operata dalla Corte territoriale non merita, tuttavia, le censure mosse da parte ricorrente.

41. La Corte territoriale, di fronte al licenziamento della Lupi prospettato come trattamento discriminatorio legato alla condizione di malattia/handicap, ha analizzato singolarmente ed unitariamente gli elementi fattuali adottati dalla lavoratrice (la prevedibilità di numerose assenze dal lavoro della dipendente per controlli dello stato di salute, cicli di terapie ecc.; l’addestramento della collega Scalese, richiesto alla sig.ra Lupi prima del lungo periodo di assenza; il



differimento della ripresa del servizio, motivato dalla derattizzazione in corso, mai dimostrata; la sollecitazione alla dipendente di prolungare l'assenza per malattia; il riferimento nel colloquio registrato al maggior costo per la società della rispetto alla collega , la scansione temporale tra i vari elementi) e, con motivazione logica e coerente, ha escluso la valenza significativa degli stessi ai fini della natura discriminatoria del recesso, e, comunque, ha dato atto di come il datore di lavoro avesse provato circostanze idonee ad escludere in radice l'effetto discriminatorio; in particolare la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, quindi la necessità di riduzione di una unità di personale, e la scelta necessitata della Lupi quale persona da licenziare in ragione del divieto di recesso nei confronti dell'unica altra dipendente in forza, la sig.ra Scalese, ai sensi dell'art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151 del 2001, per avere la stessa avuto in affidamento un bambino il 23.7.2012.

42. Ha quindi correttamente ritenuto non integrata la prova del nesso causale tra il licenziamento e il dedotto fattore di discriminazione.

43. In base alle considerazioni svolte, il ricorso deve essere respinto.

44. Il diverso esito dei giudizi di merito e la complessità di sistemazione teorica delle questioni trattate, costituiscono gravi ed eccezionali ragioni ai fini della integrale compensazione tra le parti delle spese del giudizio di legittimità.

45. Si dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso.

Compensa le spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente,



R.G. n. 18348/2016

dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis del medesimo art. 13.

Così deciso in Roma l'11.4.2018

Il consigliere est.

Dott.ssa Carla Pontefio

Il Presidente

Dott. Vincenzo Di Cerbo

Vincenzo Di Cerbo

IL CANCELLIERE  
CANCELLIERE  
Deposito Sig. Giuseppe Loanza  
27 SET 2018  
IL CANCELLIERE  
CANCELLIERE  
Sig. Giuseppe Loanza