

---

## MASSIMARIO

---

A cura di

**Matteo Prioschi**

---

### CONTRIBUTI

## Dipendente sempre titolato ad agire

«Il lavoratore, a tutela del proprio diritto all'integrità della posizione contributiva, ha sempre l'interesse ad agire, sul piano contrattuale, nei confronti del datore di lavoro, per l'accertamento della debenza dei contributi omessi in conseguenza dell'effettivo lavoro svolto, prima ancora della produzione di qualsivoglia danno sul piano della prestazione previdenziale e senza che sia necessario integrare il contraddittorio nei confronti dell'Inps».

**Corte di cassazione, ordinanza 11730/2024, depositata il 2 maggio**

---

### DISCRIMINAZIONE

## Onere della prova attenuato

La Cassazione si è pronunciata relativamente a un licenziamento per superamento del periodo di comporto da parte di un lavoratore disabile. «È bene in proposito chiarire che l'articolo 40 Dlgs 198/2006, 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'articolo 19 della direttiva Ce 2006/54, 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». Il convenuto è «tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione...I suenunciati principi di attenuazione dell'onere probatorio operano anche nell'ipotesi di discriminazione indiretta, realizzata mediante licenziamento per superamento dell'ordinario periodo di comporto nei confronti del lavoratore disabile e valgono anche in riferimento alla consapevolezza del datore di lavoro dell'handicap di salute del proprio dipendente, nel senso dell'onere del primo, una volta che sia edotto della condizione effettiva di handicap del secondo...di attivarsi per approfondire le ragioni delle assenze per malattia eventualmente dipendenti dall'handicap noto, così da superare quell'incertezza su di sé negativamente ridondante, in quanto tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione, una volta dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere».

**Corte di cassazione, sentenza 11731/2024, depositata il 2 maggio**