LAVORO E PREVIDENZA OGGI

# È discriminatorio escludere da una selezione del personale candidato in base alle opinioni politiche e orientamento sessuale

**di *Giacomo Viola*[*]**

## 1. Il caso di specie

Il **Tribunale di Trento, Sezione Lavoro, con sentenza 27 aprile 2026, n. 53**, ha riconosciuto la natura discriminatoria delle dichiarazioni pubbliche con cui un noto imprenditore aveva annunciato – tramite *social network* e altri mezzi di informazione – l'intenzione di selezionare i propri collaboratori sulla base di criteri soggettivi come le opinioni politiche e l'orientamento sessuale. Una organizzazione sindacale territoriale ha così proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. n. 150/2011, per discriminazioni nell'accesso all'occupazione fondate su convinzioni personali e orientamento sessuale, ai sensi del D.Lgs. n. 216/2003, attuativo della direttiva 2000/78/CE riguardo la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

## 2. Il ragionamento del Tribunale

Anzitutto il Tribunale ha ritenuto sussistente la legittimazione dell'organizzazione sindacale ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 216/2003, che consente alle associazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso di agire anche nei casi di discriminazione collettiva, quando non siano individuabili le persone direttamente lese.

Quanto al merito della controversia, il giudice ha qualificato le dichiarazioni come una forma di discriminazione indiretta, proprio perché le stesse affermazioni del datore avevano un'evidente *vis dissuasiva,* per la loro diffusione pubblica e per la notorietà del dichiarante-datore stesso.

La principale difesa del resistente consisteva, invece, nel fatto che non avesse alcun potere formale di assumere, essendosi limitato ad esprimere opinioni personali per nulla incidenti sul processo di selezione dei vari candidati.

A tal proposito, il Tribunale ha chiarito come tale circostanza fosse irrilevante: ciò che rileva, infatti, è la percezione pubblica del dichiarante come figura influente nel settore e nell'azienda stessa. Anche in assenza di una procedura di selezione in corso, un tale comportamento può integrare gli estremi di una discriminazione indiretta in termini di "condizioni di accesso al lavoro", purché le dichiarazioni pubbliche abbiano un effetto dissuasivo e siano collegate alla politica di assunzione. Infatti, il giudice ha qualificato le dichiarazioni come una forma di discriminazione indiretta, in quanto producono un effetto generale e dissuasivo sul gruppo protetto, alterando le condizioni di accesso al lavoro prima ancora che si manifesti un singolo rifiuto individuale. Quindi hanno una evidente *vis dissuasiva* sull'accesso al lavoro per le categorie stigmatizzate.

Tali dichiarazioni, peraltro, non risulterebbero tutelate nemmeno dall'art. 21 Cost, in quanto la libertà di espressione non può legittimare comportamenti che ledono il principio di uguaglianza e diritti fondamentali dei lavoratori (artt. 2, 3, 4, 35, 37 e 41 Cost.). Anzi, proprio perché le affermazioni del resistente esprimevano una politica di assunzione discriminatoria, eccedevano i limiti della libertà di manifestazione del pensiero.

## 3. Precedenti giurisprudenziali

---

[*] Laureando in giurisprudenza.

La controversia in esame si inserisce in un quadro giurisprudenziale già ampiamente delineato, sia a livello europeo che nazionale.
Partendo dalla legittimazione ad agire del ricorrente, sul punto la Suprema Corte è chiara nel ritenere che, ai sensi dall'art. 28 D.Lgs. n. 150/2011, "*le organizzazioni sindacali, sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.*" (Cass., Sez. Un., 21 luglio 2021, n. 20819).
Nel merito della questione la giurisprudenza europea *in primis* ha dato un importante contributo orientando lo sviluppo in materia della giurisprudenza italiana.
Anzitutto le esternazioni posso risultare discriminatorie "*anche se non era stata aperta né pianificata alcuna procedura di reclutamento, a condizione che il legame tra tali dichiarazioni e le condizioni di accesso all'impiego o alla professione all'interno di tale attività non fosse ipotetico*". (C. giust. UE, Grande Sez., 23 aprile 2020, C-507/18, NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford).
La Corte di giustizia ha stabilito, inoltre, che le "*dichiarazioni pubbliche con le quali un datore di lavoro rende noto che […] non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale sono sufficienti a far presumere l'esistenza di una politica di assunzione direttamente discriminatoria*" (C. giust. UE, 10 luglio 2008, C-54/07, Feryn). Ed infatti, la stessa giurisprudenza europea ha chiarito che bisogna considerare discriminatorio il comportamento del datore di lavoro "*anche se le dichiarazioni in questione derivano da una persona che si presenta e viene percepita dai media e dal pubblico come svolgendo un ruolo di primo piano in quel club, senza però necessariamente avere la capacità legale di vincolarlo o rappresentarlo in questioni di reclutamento*" (C. giust UE, 25 aprile 2013, C-81/12, Asociaţia Accept).
Il principio è stato recepito anche in Italia*:* la Suprema Corte ha ribadito che "*le esternazioni di un soggetto idoneo per la sua posizione a incidere nei processi decisionali di una azienda sono idonee a determinare una discriminazione […] in considerazione del pregiudizio, anche solo potenziale, che una categoria di soggetti potrebbe subire […] nel reperire […] l'occupazione*" (Cass. Sez. Lav., 15/12/2020, n. 28646). E tanto più quando si tratta di "*un noto personaggio*" le esternazioni costituiscono "*una forma di discriminazione indiretta multifattoriale e intersezionale lesiva […] in quanto idoneo oggettivamente, per l'estrema diffusione, a dissuadere*" i candidati (Trib. Busto Arsizio, Sez. Lav., 03/02/2025).

**4. Osservazioni conclusive**

La sentenza del Tribunale di Trento è sicuramente condivisibile, perché la mancanza di poteri formali di assunzione non neutralizza l'effetto dissuasivo delle dichiarazioni.
Occorre, però, anche osservare che le dichiarazioni esplicitamente riferite a opinioni politiche e orientamento sessuale presentano tratti tipici della discriminazione diretta. Infatti, partendo dalla stessa definizione di discriminazione diretta riportata dalla sentenza, viene da chiedersi, se oltre alla "*vis dissuasiva*", ci sia stata proprio l'"*intenzione esplicita di discriminare in ragione di un fattore cd. di rischio*" tramite le stesse dichiarazioni. I lavoratori che non stati assunti, essendo portatori del fattore di rischio stigmatizzato, possono sostenere che le dichiarazioni abbiano palesato le ragioni per cui non hanno avuto l'occasione di accedere al posto di lavoro, dimostrando che le stesse affermazioni integrano uno specifico "*animus discriminandi*" del datore.
Ciò si evince anche dall'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità, che definisce entrambi i tipi di discriminazione, e che considera come "*apparentemente neutri*" i comportamenti ed atti configurabili come discriminazione "indiretta". Appare difficile e improbabile assimilare le dichiarazioni del datore in esame ad atti e comportamenti "*apparentemente neutri*".