REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

****

Il Tribunale di Trento, Sezione Contenzioso in materia lavoro, in composizione monocratica, nella persona del Giudice, Dr.ssa Giuseppina Passarelli, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia lavoro di primo grado, iscritta al n. 328/2025 RG pendente

TRA

CGIL DEL TRENTINO (C.F. 80016180228), rappresentata e difesa, congiuntamente e disgiuntamente, dagli Avv.ti Giovanni Guarini e Alberto Guariso ed elettivamente domiciliata presso lo Studio del primo, sito in Rovereto, in Piazza Damiano Chiesa n. 16, in virtù di procura alle liti allegata agli atti.

- *Ricorrente* -

NEI CONFRONTI DI

allegata agli atti.

- *Resistente* –

****

OGGETTO: azione *ex* art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011.

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come da atti e verbali di causa e da note conclusive autorizzate.

***

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

1. La CGIL del Trentino ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, lamentando la condotta discriminatoria assunta dalla controparte, il noto *Chef* stellato, , a causa di una serie di dichiarazioni rilasciate in diverse sedi e in differenti momenti, avuto riguardo all'orientamento politico e a quello sessuale in materia di occupazione, nel settore della ristorazione.

Nell'atto introduttivo sono state richiamate testualmente le affermazioni ritenute discriminatorie, avuto riguardo alla pubblicazione sul social network "*Facebook*", venerdì 4 Luglio 2025, di un annuncio di lavoro che è stato, poi, ripreso e diffuso sui social media e su numerose testate giornalistiche, tra le quali il *Corriere del Trentino*, suscitando un vivace dibattito.

A tali affermazioni si aggiunge quanto dichiarato nel corso della puntata de "*La Zanzara*", in cui rispondendo alle domande di Giuseppe Cruciani, avrebbe rilasciato dichiarazioni riguardanti le proprie convinzioni personali, le opinioni politiche e l'orientamento sessuale di cui tiene conto nel selezionare le persone che possono o non possono lavorare nella sua "brigata", che è il termine usato nell'ambiente della ristorazione di alto livello, per indicare i collaboratori dello *chef* da cui traspare una forma di discriminazione.

Inoltre, la parte ricorrente ha richiamato testualmente l'intero contenuto di un'intervista rilasciata da , il 9 Luglio 2025, sul quotidiano "*Il Giornale*", in cui avrebbe usato termini integranti gli estremi delle molestie.

A sostegno delle proprie argomentazioni, la CGIL del Trentino ha richiamato quanto previsto dal d.lgs. n. 216 del 2003 di attuazione della direttiva 2008/78 che vieta le discriminazioni legate a fattori quali le convinzioni personali e l'orientamento sessuale, il cui art. 3, c. 1, lett. a) si applica anche all'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione e che ha modificato l'art. 15 della l. n. 300 del 1970.

La CGIL ha, poi, evidenziato che il quadro normativo trova riscontro nelle sentenze della Corte di Cassazione n. 1 del 2020 e n. 20819 del 2021, nonché nelle pronunce della Corte

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

di Giustizia UE, nei casi *Feryn*, 10.07.2008, in C-87/07; *Associatia Accept*, 25.04.2013 in C-81/12 e *NH*, 23.04.2020, in C-507/18, relativa, quest'ultima ad un caso italiano, cui ha fatto seguito la sentenza della Corte di Cassazione n. 28646 del 2020.

Sulla scorta di tali approdi pretori, la parte ricorrente ha sintetizzato gli elementi tipizzanti una condotta discriminatoria, costituita da dichiarazioni pubbliche aventi forza dissuasiva che concretano un trattamento meno favorevole; la non necessaria presenza di una vittima identificabile; l'adozione da parte del giudice di provvedimenti sanzionatori effettivi e proporzionati alla condotta, in assenza di un denunciante specifico; la sussistenza della discriminazione, indipendentemente dalla titolarità in capo al dichiarante di un potere di decisione in ordine alla politica di assunzione e dalla pendenza di una procedura di selezione e l'assenza di alcun contrasto tra il divieto di cui sopra e la libertà di manifestazione del pensiero.

La CGIL del Trentino ha sottolineato che ricorre il collegamento delle dichiarazioni rese con un fattore protetto e si palesa l'effetto dissuasivo delle stesse, tenuto conto del fatto che era in corso una selezione, con un impatto sulla sfera dell'orientamento politico e di quella sindacale, concretante una discriminazione che ha posto le persone appartenenti a questi gruppi in una condizione oggettiva di svantaggio.

Analogo contenuto si rinviene nelle dichiarazioni lesive dell'altro fattore protetto, costituito dall'orientamento sessuale.

La parte ricorrente ha osservato che alcun rilievo possono assumere le scuse e le relative modalità con cui sono state fatte, le quali non eliminano le conseguenze derivanti dall'aver proferito determinate parole.

È stato precisato che sussiste la legittimazione ad agire di CGIL del Trentino ai sensi dell'art. 5, c. 2, del d.lgs. n. 216 del 2003, che riconosce il diritto di rappresentare *ex lege* una collettività indeterminata di appartenenti a gruppi protetti, anche sulla scorta della giurisprudenza di legittimità intervenuta sul punto (si v. *SS.UU., sent. n. 20819/21*).

Infine, la ricorrente ha evidenziato che, nella liquidazione del danno, occorre tenere conto del fatto che, quando la pronuncia interverrà, gli effetti dissuasivi delle dichiarazioni si

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

saranno inevitabilmente prodotti, essendo il risarcimento del danno in favore dei soggetti collettivi un rimedio espressamente indicato dalla Corte di Giustizia UE tra quelli aventi efficacia dissuasiva.

È stato rimarcato che il ristoro del pregiudizio sotteso all'azione proposta corrisponde ad un interesse proprio del soggetto collettivo in armonia con gli scopi statutari e dei lavoratori, limitati in un'opportunità di accesso al lavoro e che, nella liquidazione dell'importo, dovrà tenersi conto della rilevanza del bene leso, del pregiudizio arrecato a talune categorie, a causa della diffusione di stereotipi e dal risalto avuto da tali dichiarazioni a causa della divulgazione mediante *Social*, su testate giornalistiche nazionali e in noti programmi radiofonici.

Sulla scorta di tali premesse ricostruttive, la parte ricorrente ha rassegnato le seguenti conclusioni, testualmente riportate: "*a) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta dal convenuto consistente nell'aver profferito pubblicamente su Facebook, e nelle interviste rilasciate alla trasmissione La Zanzara di Radio 24 e al quotidiano Il Giornale, le dichiarazioni riportate nella narrativa del presente ricorso ai par. da 1 a 15 (da intendersi qui ritrascritti) e comunque nell'aver dichiarato di non voler assumere, nella selezione avviata con avviso del giorno 4.7.2025 e comunque anche in futuro, "comunisti", persone che formulano rivendicazioni sulle condizioni di lavoro e persone con problemi di orientamento sessuale; e conseguentemente, ai fini di rimuovere l'accertata discriminazione b) ordinare al convenuto di non rendere in futuro analoghe dichiarazioni e comunque di non inserire mai in avvisi di selezione del personale riferimenti alle convinzioni personali, politiche o sindacali dei candidati, né alla loro attitudine a rivendicare diritti nell'ambito del rapporto di lavoro, né al loro orientamento sessuale; c) condannare il convenuto a pagare a CGIL del Trentino, a titolo di risarcimento del danno da discriminazione e da molestie discriminatorie, una somma commisurata ai criteri sopra indicati e che comunque possa avere un reale effetto dissuasivo, somma che si indica nell'importo di € 30.000 o nella diversa somma che si riterrà di giustizia; d) ordinare al convenuto di provvedere alla pubblicazione, a proprie spese, in caratteri doppi del normale, del dispositivo della sentenza su un quotidiano nazionale . e comunque, integralmente, per giorni 30 sul sito https:// / o su altro sito che, al momento della sentenza, risulterà utilizzato dal convenuto per*

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

rendere pubbliche le sue attività e che ci si riserva di indicare; e) adottare ex art. 28, comma 5, d.lgs. 150/2011 un adeguato piano di rimozione idoneo ad evitare il reiterarsi della discriminazione e) condannare il convenuto al pagamento delle spese di lite, ivi compreso il contributo unificato, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori antistatari".

2. La parte resistente, nel costituirsi in giudizio, ha eccepito l'infondatezza degli assunti difensivi avversari, non potendosi ravvisare nelle dichiarazioni rilasciate da in diverse sedi e in differenti momenti alcuna forma di discriminazione.
È stato ribadito che è legale rappresentante della Gy.Max S.r.l., la quale, nel proprio oggetto sociale, non contempla l'attività di selezione del personale, occupandosi di attività di consulenza che consiste nella selezione di fornitori, nell'elaborazione di menù, nell'assistenza, nella redazione di piani HCCP sotto il profilo tecnico, nella formazione del personale, nell'organizzazione di corsi di cucina e di servizi *catering* per eventi.
Solo per errore, risulterebbe riportato nel sito del resistente che egli affiancherebbe le società nella selezione del personale, avendo in alcuni casi raccolto informazioni dietro richiesta di amici, come accade di frequente nel campo della ristorazione, senza avere svolto alcuna attività di selezione e senza percepire alcun compenso, come accaduto nel caso di specie, in cui egli si è attivato per reperire personale per una struttura alberghiera in Val Rendena, dietro richiesta di conoscenti, cui sarebbe spettata la selezione.
La parte resistente ha, inoltre, contestato il sussistere in capo alla CGIL della legittimazione attiva, non essendo rinvenibile un gruppo individuato o astrattamente individuabile di persone cui raccordare l'azione del Sindacato e che, in ordine ai fattori protetti evocati dalla controparte, non è dato riscontrare affermazioni lesive dei diritti sindacali dei lavoratori, avendo stigmatizzato solo il contegno di alcuni lavoratori che avanzano pretese infondate nei confronti dei datori di lavoro.
È stato osservato che le dichiarazioni fatte da non integrano gli estremi della molestia e che, anche se dotate di intento provocatorio, non sono in grado di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante od offensivo, stante anche il

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

fatto che il *post* è stato rimosso pochi giorni dopo la sua pubblicazione.
Parimenti, è stato eccepito il difetto di legittimazione attiva del Sindacato in merito alla presunta discriminazione per orientamento sessuale, dei cui interessi sottesi la CGIL non può ritenersi rappresentativa, tanto che, sul punto, pende separato procedimento innanzi al Tribunale di Busto Arsizio, tenuto conto della diversità dello statuto della CGIL locale rispetto a quello nazionale.
La difesa del resistente ha evidenziato, inoltre, che nella vicenda pendente manca del tutto l'elemento oggettivo della condotta, dal momento che non aveva alcun potere di assumere o escludere lavoratori, risultando il *post* una nota privata e informale, inidonea ad incidere sull'accesso all'occupazione.
È stata contestata la fondatezza della domanda risarcitoria, in ragione dell'assenza di una qualsivoglia condotta discriminatoria, cui raccordare l'adozione di un eventuale provvedimento dall'efficacia dissuasiva e la liquidazione di una somma che tenga conto della gravità delle affermazioni dello *chef*, che contengono un intento polemico o provocatorio, ma difettano di potenzialità lesiva.
Sulla scorta di tali assunti difensivi, la parte resistente ha rassegnato le seguenti conclusioni, testualmente riportate: "*Nel merito: In via principale: rigettare, perché infondate in fatto ed in diritto, tutte le domande svolte dal ricorrente nei confronti del signor Paolo*
In via subordinata: ridursi il risarcimento del danno secondo giustizia e tenendo conto delle emergenze processuali; In ogni caso: con vittoria di spese".

3. La causa è stata istruita solo mediante produzioni documentali. All'esito dell'udienza di prima comparizione è stata tentata la conciliazione, la quale ha avuto esito negativo, anche in ragione della mancata comparizione personale del resistente, impegnato in un evento di cui ha il difensore ha allegato la relativa locandina.
Con successiva ordinanza a scioglimento di riserva del 21 Gennaio 2026, questo Giudice ha rigettato le richieste istruttorie articolate dalla parte resistente per le ragioni ivi esposte e cui si rimanda *per relationem* ed ha rinviato all'udienza

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

del 26 Marzo 2026 per la discussione, concedendo termine per il deposito in telematico di note conclusive.
All'esito della fissata udienza, il Giudice ha riservato la decisione, stante il rito applicabile *ratione materiae*.

4. Ciò posto il ricorso è fondato ed è meritevole di accoglimento nei limiti di seguito esposti.

5. Occorre esaminare previamente la questione inerente alla legittimazione processuale della parte ricorrente a fronte dell'eccezione sollevata a riguardo dalla controparte.
Sul punto, giova richiamare quanto previsto dal d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, all'art. 5, c. 1, recante l'"*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*", come modificato dal d.l. n. 59/2008, convertito dalla legge n. 101/2008, nonché dalla legge n. 238/2021, in cui prevede che "*le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (...) sono legittimate ad agire ai sensi dell'art. 4, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio*".
Il comma 2 aggiunge che "*i soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione*".
Risulta, pertanto, evidente che lo stesso legislatore nelle disposizioni citate abbia inteso attribuire la legittimazione *ad processum* alle organizzazioni sindacali rappresentative del diritto o dell'interesse leso, non solo quando le stesse agiscano a tutela di discriminazioni perpetrate a danno di soggetti individuabili, ma anche in presenza di discriminazioni collettive.
In particolare, con il citato art. 5, c. 2, il legislatore ha riconosciuto all'organizzazione sindacale la rappresentanza *ex lege* per conto di una collettività indeterminata, nei casi in cui sia impossibile individuare il soggetto o i soggetti singolarmente discriminati, tenuto conto altresì della rappresentatività dell'organizzazione rispetto all'interesse collettivo in questione.

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Il primo requisito postula che la discriminazione, in quanto compiuta in violazione della parità di trattamento sul lavoro, abbia colpito una categoria indeterminata di soggetti, rientrante nel disposto dell'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003.
Il secondo requisito va verificato sulla base dell'esame dello statuto, il quale dovrà univocamente contemplare la tutela dell'interesse collettivo assunto a scopo dell'ente, che di esso si ponga quale esponenziale: deve, dunque, trattarsi di un interesse proprio dell'organizzazione, posto in connessione immediata con il fine statutario, cosicché la produzione degli effetti del comportamento controverso si risolva in una lesione diretta dello scopo istituzionale dell'ente, il quale contempli e persegua un fine ed un interesse assunti nello statuto a ragione stessa della sua esistenza e azione.
Il sindacato agisce, infatti, *iure proprio* a tutela di interessi omogenei individuali di rilevanza generale (così *Cass. Civ., SS.UU., 21 Luglio 2021, n. 20819*).
Lo Statuto della CGIL, a livello nazionale, all'art. 1 si definisce come organizzazione che "*ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere*" e che "*promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione*".
Tali assunti sono stati ripresi dallo Statuto della CGIL del Trentino, ove all'art. 2 prevede che la stessa operi "*per una completa riforma in termini regionalistici della Confederazione, attraverso una più precisa distinzione fra le competenze nazionali e quelle in capo al territorio, trasferendo per queste ultime la pienezza dei poteri di rappresentanza e di negoziazione, alle sedi regionali e alle loro articolazioni, quali interfaccia delle omologhe istituzioni pubbliche e private che esistono sul territorio*".
A sua volta, l'art. 7, § 2 della direttiva 2000/43 e l'art. 9, § 2 della direttiva 2000/78 impongono agli Stati membri di riconoscere alle associazioni il diritto di avviare procedure giurisdizionali e amministrative a sostegno o per conto di una persona che si ritenga lesa e in ogni caso con il consenso di questa.
Nel caso di specie, si ritiene sussistente la legittimazione ad agire della parte ricorrente, considerato che la stessa persegue statutariamente, a livello nazionale e non solo, l'obiettivo di

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

contrastare qualsivoglia discriminazione in ogni aggregazione sociale e di lavoro.

6. Venendo al merito della controversia, il *petitum* azionato ha ad oggetto una condotta ritenuta dalla ricorrente discriminatoria sotto tre distinti aspetti, avuto riguardo ai fattori protetti che sarebbero stati lesi per effetto delle dichiarazioni rilasciate da Cappuccio attraverso un *post* su *Facebook*, durante un'intervista al programma radiofonico "*La Zanzara*" e un'altra al quotidiano "*Il Giornale*", avuto riguardo alla sfera delle opinioni politiche, dei diritti sindacali e dell'orientamento sessuale di una comunità indistinta di lavoratori e di lavoratrici.
Giova precisare che esistono due forme di discriminazione, quella diretta e quella indiretta.
La prima si caratterizza come quella situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in base a un determinato fattore cd. di rischio (discriminatorio), di un'altra persona in una situazione analoga.
La discriminazione diretta è caratterizzata dall'intenzione esplicita di discriminare in ragione di un fattore cd. di rischio (si v. art. 2, §. 2, lett. a), direttiva 2000/43/CE).
Talvolta, il motivo o movente discriminatorio può essere celato od occultato, ad esempio dietro esigenze di politica aziendale, oppure altre ragioni, presunte o effettive. In questi casi, la puntuale e accurata ricostruzione del contesto è determinante per far emergere elementi da cui si possa desumere il collegamento tra il trattamento svantaggioso e la riconducibilità (del motivo o del movente) della condotta ad un fattore cd. di rischio.
Variegati ed eterogenei sono i casi in cui la giurisprudenza si è pronunciata, in cui la configurabilità di una discriminazione diretta è stata resa possibile dalla prova di un collegamento immediato tra fattore di rischio e condotta contestata.
La discriminazione indiretta può essere, invece, definita come una previsione, un criterio o una pratica apparentemente neutri (che non operano una classificazione sulla base di un fattore cd. di rischio) che può mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, religione, affette da disabilità o che hanno una determinata età o un certo orientamento

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

sessuale, identità di genere, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica protetta, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che la disposizione, il criterio o la pratica siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari al raggiungimento del fine.

Nella discriminazione indiretta non è, per definizione, ravvisabile l'*animus discriminandi*, che invece è una componente significativa, anche se non rappresenta un criterio univoco, per valutare la sussistenza degli estremi di una discriminazione diretta.

L'*actio popularis*, intesa in questo specifico settore quale azione la cui legittimazione ad agire in capo ad un'associazione, organismo o persona giuridica è riconosciuta in virtù di un autonomo interesse a garantire che le disposizioni delle direttive anti-discriminazione siano rispettate (cui si raccorda la riconosciuta legittimazione ad agire del Sindacato ricorrente) si presta ad essere utile strumento per l'accertamento di discriminazioni collettive, dove sovente le vittime non sono identificabili per una serie di cause quali, per esempio, la scarsa conoscenza del contesto normativo o il timore di subire fenomeni di cd. vittimizzazione.

Il termine *actio popularis* è stato espressamente utilizzato dall'Avvocato Generale M. Poiares Maduro nelle conclusioni rassegnate innanzi alla Corte di Giustizia nel caso *Feryn*, sopra richiamato, al punto 12.

In altra pronuncia (anch'essa sopra richiamata) di cui al caso *NH*, la Corte di Giustizia UE ha ricostruito la portata normativa della direttiva 2000/78 e, in particolare, l'art. 3, § 1, lett. a), facendo espresso rimando all'art. 19, § 1, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea che ha dotato l'UE delle competenze necessarie per eliminare le discriminazioni, comprese quelle basate sull'orientamento sessuale.

Sulla base di questa disposizione il Consiglio ha adottato la direttiva 2000/78, la quale offre un quadro generale per la lotta alle discriminazioni nel campo dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. Il considerando 9 della stessa definisce questi ultimi come "elementi chiave", attraverso cui si realizza la partecipazione dell'individuo alla vita collettiva, mentre il

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

considerando 11 indica come le discriminazioni rappresentino una minaccia per il raggiungimento degli obiettivi stessi del TFUE. Da ultimo, ma si tratta di profilo non meno importante, si sottolinea che la stessa direttiva 2000/78 attua il "*principio generale di non discriminazione*" sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, l'art. 3, § 1, lett. a) non può ricevere un'interpretazione restrittiva, come già affermato in *Asociația Accept*, laddove si era stabilito che la direttiva 2000/78 è "*idonea ad applicarsi in situazioni che concernono, in materia di occupazione e di lavoro, delle dichiarazioni relative alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro*".

In tale pronuncia la Corte aveva ritenuto non necessaria, al fine di dimostrare il carattere discriminatorio di una politica di assunzione promossa da una società, la circostanza che una trattativa fosse stata avviata con l'aspirante al posto.

Nella causa *NH*, la Grande Sezione compie un passo ulteriore, chiarendo definitivamente che "*talune circostanze, come l'assenza di una procedura di selezione in corso o programmata, non sono decisive per stabilire se delle dichiarazioni siano relative ad una determinata politica di assunzioni e rientrino dunque nella nozione di "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro*", nella misura in cui "*esse possano effettivamente essere ricondotte alla politica di assunzioni di un determinato datore di lavoro*", attraverso una serie di criteri utili al giudice per orientarsi in una tale opera interpretativa.

Il primo criterio su cui porre l'attenzione è lo *status* dell'autore delle dichiarazioni e la veste nella quale le esprime. Il dichiarante deve essere un datore di lavoro potenziale o una persona capace di fatto o in diritto di "*esercitare un'influenza determinante nella politica di assunzioni, ovvero su una decisione di assunzione*" di un potenziale datore oppure essere quantomeno suscettibile di essere percepita "*dal pubblico o dagli ambienti interessati*" come capace di esercitare una simile influenza, anche quando non disponga della capacità giuridica di definire la politica di assunzione del datore o a vincolarlo o rappresentarlo in materia di assunzioni (cfr. CGUE, C-507/2018, *NH*, punto 44).

Il secondo criterio è quello della natura e del contenuto delle dichiarazioni, da cui si dovrebbe ricavare il riferimento

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

all'attività lavorativa esercitata dal datore e l'intenzione di discriminare.
In terzo luogo, si deve prendere in considerazione il contesto in cui le dichiarazioni sono state rilasciate, in particolare se questo sia privato oppure pubblico. Non rileva se la diffusione sia da imputare ai media tradizionali oppure avvenga tramite *social network* (cfr. CGUE, C-507/2018, *NH*, punto 44).
Ricostruiti in questo modo i criteri in presenza dei quali le dichiarazioni devono ritenersi illegittime ai sensi della direttiva 2000/78, la Grande Sezione afferma che tale interpretazione non può essere scalfita dalle esigenze di tutela della libertà d'espressione, poiché il dichiarante "*non esercita il suo diritto alla libertà di espressione. Egli sta esprimendo una politica di assunzione discriminatoria*".
La libertà d'espressione è un valore caratterizzante le società democratiche. La stessa Unione, come testimonia l'art. 2 TUE, la pone tra i valori sui quali è edificato il suo ordinamento. Allo stesso tempo costituisce una prerogativa fondamentale della persona riconosciuta dall'art. 11 della Carta dei diritti fondamentali, tuttavia, questa non è un diritto assoluto immune da limitazioni.
Il contenuto essenziale della libertà d'espressione non viene intaccato in quanto questa è limitata al solo fine di raggiungere l'obiettivo della parità di trattamento e di un elevato livello di occupazione e protezione sociale. Inoltre, viene osservato il principio di proporzionalità: la direttiva delimita in modo chiaro i motivi di discriminazione all'art. 1 e il proprio ambito materiale all'art. 3. Ne risulta che non tutte le manifestazioni di opinione sono vietate, ma solo quelle che configurino, alla luce dei criteri sopra enunciati, una discriminazione in materia di occupazione e di lavoro, non eccedendosi quanto necessario per il perseguimento degli obiettivi che si pone la direttiva.
Il contenuto e la natura delle dichiarazioni risultano essere i criteri più utili per apprezzare l'evento discriminatorio, in quanto si può valutare se sia presente l'intenzione di discriminare del dichiarante, nel senso di stabilire un trattamento diseguale nei confronti di una data categoria.
Allo stesso modo sembra che un certo rilievo debba avere la valutazione della percezione del pubblico o degli ambienti interessati relativamente allo *status* dell'autore, dai quali ricavare

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

in che misura la provenienza delle dichiarazioni da un soggetto, non formalmente investito di poteri legali in materia di assunzioni, permetta comunque di accertare l'esistenza di una politica di selezione discriminatoria perseguita da un datore di lavoro. Tuttavia, pare utile ricordare che, a prescindere dalla più o meno intensa rilevanza che singolarmente possono assumere nei casi concreti, i criteri devono essere cumulativamente applicati, al fine di ricondurre determinate dichiarazioni alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro e sull'effetto dissuasivo, amplificato dai mezzi di comunicazione, delle dichiarazioni.

Si deve, dunque, tenere conto della misura in cui la natura, il contenuto e il contesto delle dichiarazioni possano dissuadere le persone appartenenti al gruppo protetto dal presentare la loro candidatura a un impiego presso tale datore di lavoro.

La Grande Sezione sottolinea che l'espressione di opinioni discriminatorie in materia di occupazione e lavoro è *idonea a dissuadere* le persone in questione dal candidarsi ad un posto di lavoro.

Pertanto, nella ricostruzione del nesso tra dichiarazioni pubbliche e accesso all'occupazione e al lavoro, emerge l'importanza della circostanza che le stesse siano "dissuasive", valorizzandosi in questo modo la percezione del gruppo interessato (cfr. CGUE, C-507/2018, *NH*, punto 55).

L'ordinamento euro-unitario ha influito sulle riforme normative in tema di divieto di discriminazione, sul piano del diritto interno, mediante il recepimento delle direttive e l'adeguamento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia, desumibili dall'approvazione nel corso degli anni dei decreti legislativi n. 286/98, n. 215/03, n. 216/03, n. 198/06, l. n. 67/06 e per la parte processuale dall'introduzione dell'art. 28 d.lgs. n. 150/11.

E, benché non vi sia stata uniformità nel corso del tempo per quanto riguarda la disciplina della prova, il riferimento obbligato è attualmente l'art. 28 che dispone: "*Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti da dati anche di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione*".

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

La formulazione della norma non è del tutto cristallina, non essendo specificato quale sia il confine che segna il passaggio dell'onere della prova dall'una all'altra parte, ma poiché si tratta dell'attuazione di un principio enunciato in tutte le direttive contro la discriminazione e ritenuto fondamentale dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, è necessario attuare un'interpretazione conforme che comporti un'effettiva agevolazione probatoria per chi agisce per ottenere tutela contro una discriminazione e un'inversione dell'onere a danno del convenuto.

Le direttive si esprimono nei considerando in modo simile, evidenziando la necessità di un trattamento di agevolazione effettiva e, in particolare, il considerando 31 della direttiva 78/2000 afferma che: "*Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore*".

La disciplina dell'onere della prova è, poi, oggetto dell'art. 10, secondo cui: "*Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento*".

L'art. 10 della direttiva e l'art. 28 del d.lgs. n. 150/11 richiamano la prova per presunzioni, che viene in considerazioni nelle ipotesi in cui la fattispecie concreta di discriminazione non può essere dimostrata (come invece ben potrebbe accadere) con una prova diretta, senza necessità di ricorrere all'agevolazione dell'inversione dell'onere probatorio.

È conseguentemente al ragionamento presuntivo che si deve fare riferimento per risolvere il quesito di quale sia l'oggetto dell'inversione dell'onere della prova.

Si ritiene di condividere il principio espresso dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 14206/13, coerente con le

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

indicazioni espresse dalla Corte di giustizia (cfr., tra le altre, le sentenze *17.7.08, C-303/06 Colemann; 10.7.08 C-54/07 Feryn; 16.7.15 C-83/14 Chez*).
L'agevolazione dell'onere della prova per le vittime di atti discriminatori deve essere temperata con l'esigenza sottostante all'art. 2697 c.c. e, quindi, con l'impossibilità di addossare al convenuto un compito particolarmente gravoso a contenuto negativo, anche nell'ottica di non consentire azioni infondate e strumentali.
Gli elementi di fatto a cui ci si riferisce devono, quindi, essere precisi e concordanti e avere un significato intrinseco che autorizzi a ritenere plausibile la discriminazione. Non è invece necessario che questi fatti esauriscano ogni possibile significato e siano incompatibili con una diversa conclusione.
La prova semi piena a cui è abilitata la parte che si assume discriminata consiste in questo: il possibile diverso significato dei fatti allegati (e provati se contestati) deve essere dimostrato dal soggetto indicato quale autore della discriminazione.
La prova della "gravità" delimita l'ambito dell'inversione dell'onere della prova, dovendo essere il convenuto a dimostrare la presenza di altre circostanze (anteriori o concomitanti), che impediscono di attribuire ai fatti allegati il significato che viene ad essi ascritto e che è compatibile con il dato di esperienza. Se quest'onere non viene assolto, l'atto discriminatorio va ritenuto provato.

7. Sulla scorta di tali coordinate normative ed ermeneutiche, occorre procedere ad uno scrutinio delle dichiarazioni pubbliche rilasciate dal resistente e oggetto di censura da parte della ricorrente.
Orbene, risulta dagli atti che il 4 Luglio 2025, sul *Social Network Facebook* (cfr. doc. 4, fasc. di parte ricorrente), lo *chef* Cappuccio abbia pubblicato un annuncio dal seguente tenore testuale: "*Seleziono chef con brigata per hotel 4 stelle in Trentino. Da dicembre a fine marzo. Chef più 3 capo partita ed 1 pasticcere. Per info in privato. Evitate di farmi perdere tempo. Sono esclusi comunisti/fancazzisti. Master chef del cazzo ed affini. Persone con problematiche di alcol, droghe e di orientamento sessuale. Quindi se eventualmente resta qualche soggetto più o meno normale…Persone referenziate se rimangono ben*

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

volentieri. Evitate di commentare cazzate sarete automaticamente bruciati".

Tale annuncio ha trovato diffusione sui social media e su altre testate giornalistiche, nonché sul quotidiano locale il "*Corriere del Trentino*" (si v. docc. 4, 5 e 7, fasc. di parte ricorrente).

Successivamente, nel corso di una puntata del programma radiofonico "*La Zanzara*" dell'8 Luglio 2025, su domanda del conduttore Giuseppe Cruciani: "*Senti, ma quando tu parli dei comunisti, comunisti fancazzisti che non vorresti nel tuo ristorante come chef… Nella tua brigata. A lavorare, sì. Nella tua brigata… A cosa ti riferisci? Che c'entrano i comunisti?*", il resistente ha replicato: "*Il comunista, quello di sempre, non si può fare, abbiamo sempre fatto così, non c'è tempo, non si può fare, siamo in pochi, hanno sempre bisogno di qualcosa in più che gli altri non hanno. Quindi capisci. Uno di destra che dice dai facciamo, prepariamoci, andiamo avanti, grinta, dai, raggiungiamo l'obiettivo, ce la facciamo, dai, tiriamo, corriamo…zero. Loro sta roba qua proprio gli manca. Loro fanno i comizi, quante ore facciamo, cosa la mensa, cosa oggi è domenica, mi paghi doppio. Ancora prima di iniziare a lavorare, dove, qual è l'obiettivo, dov'è l'ambizione, dov'è la grinta?*".

Nel corso del programma, alla notazione dello stesso Cruciani, secondo cui: "*Cioè, tu dici che quelli di sinistra sono un po' fancazzisti perché vogliono le cose sindacali, rompono i coglioni; invece, quelli di destra sono un po' più decisi sul lavoro, questo dici tu no?*", Cappuccio ha assentito, replicando: «*Decisi, pratici, arrivano all'obiettivo*".

Ancora, alla domanda del conduttore Giuseppe Cruciani: «*E l'orientamento sessuale è l'altra cosa per cui ti accusano di discriminazione. Cioè, chi è che non vuoi tu?*", il resistente ha risposto: "*L'orientamento sessuale non era basato sull'orientamento uomo-donna, donna-donna, uomo-uomo, che a me non interessa niente. È un altro orientamento, verso minori, che non voglio parlare perché è il motivo proprio di.....di situazioni illegali, che poi nelle giuste sedi riferirò, ma tra uomo-uomo, donna-donna, lesbico, non mi interessa niente*", aggiungendo: "*Purché abbiano un comportamento consono, come noi, come tutti, di pulizia, di ordine, di divisa bianca ... di .. ma quale è il problema*".

All'ulteriore domanda del conduttore: "*Ma che ne pensi, per esempio, di uno che ha atteggiamenti molto effemminati, magari in cucina, no?*", il resistente ha replicato: "*Può dar fastidio perché noi lavoriamo con diverse etnie, musulmani, cinesi, rumeni, napoletani,*

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

etnie... Già andare d'accordo è difficile. Se poi ci mettiamo a fare, uno fa l'effemminato, l'altro fa il musulmano, l'altro fa…diventa difficile da gestire, diventa 'na guerra".

Su altra domanda di Cruciani: "*Cioè tu dici uno troppo effemminato non ce lo vuoi in cucina? Uno troppo effemminato...con movenze*", Cappuccio ha asserito «*No, no non ce lo vuole, non avrebbe senso guasta l'ordine di una brigata. Dopodiché fuori, può fare quello che vuole, per carità… Ma no, non in cucina no, nella mia cucina, nella mia brigata, che ha un rigore, una disciplina, non lo posso accettare perché non lo trovo il contesto giusto*".

Infine, alla domanda del conduttore se si fosse pentito in merito alle affermazioni sui lavoratori: "*Però comunque, tu ti penti di quello che hai scritto o no? Cioè tu hai detto, ho letto da qualche parte che hai detto al Corriere del Trentino, non so dove, che hai chiesto anche scusa se qualcuno si è sentito offeso*", il resistente ha risposto "*Sicuramente sì, perché ti ripeto, io non rinnego dei comunisti o dei struscia ciabatte, sicuramente, ma chiedo scusa se ho leso struscia ciabatte*".

Con riguardo alle affermazioni inerenti all'orientamento sessuale dei collaboratori, alla domanda del conduttore: "*Va bene, ciao Capuccio. Non ti penti di nulla mi sembra, no?*», il resistente ha dichiarato: "*Solamente di aver leso la sensibilità dei gay che non ho tirato in ballo, perché io gay e lesbico non c'ho nulla in contrario*".

Sollecitato da Cruciani: "*Però l'hai detto, uno che ha atteggiamenti un po' effemminati nella brigata fa casino, diciamo non lo vuoi…*", Cappuccio ha replicato: "*Può dar fastidio, può dar fastidio*" (si v. docc. 5 e 6, fasc. di parte ricorrente).

Le ulteriori dichiarazioni pubbliche oggetto di contestazione sono quelle rilasciate dal resistente durante un'intervista al quotidiano *Il Giornale*, il successivo 9 Luglio 2025, in occasione della quale, egli ha affermato che: "*In un albergo di lusso dove hai cinque cuochi, una mattina non si presenta nessuno a fare le colazioni perché non si vogliono svegliare all'alba…Se li riprendo e faccio notare che è la terza volta che fanno ritardo la risposta è questa: Se non ti va bene, lo fai tu. Se ne vanno negli alloggi e si mettono in malattia. Il dottore gli accorda una settimana di malattia e visto che non c'è un controllo dell'Inps io mi trovo senza forza lavoro…Mi creda che quello che sto denunciando è più diffuso di quanto si possa immaginare. Noi imprenditori non abbiamo nessun mezzo per poter contrastare questo fenomeno. I dipendenti sono diventati i padroni. E ricattano. Spesso mi*

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

trovo a dire loro che se non si comportano bene, se non lavorano seriamente, sarò costretto a mandarli via. Sa cosa rispondono? Che se li mando via dovrò comunque pagarli fino a fine stagione. Quindi succede che un dipendente lavori 20 giorni e pretenda di essere pagato fino alla fine. Questo per me è un ricatto, non è professionalità".

Nella medesima intervista, alla domanda del giornalista: "*Entriamo nel vivo della polemica di quel post che lei ha scritto e poi rimosso. Sintetizzando lei ha scritto che ricerca personale esclusi i comunisti. Perché?*", il resistente ha risposto: "*Nella mia esperienza trentacinquennale di ristorazione in hotellerie in giro per il mondo, il dipendente comunista è quello che arriva e immediatamente si lamenta perché si mangia male in mensa. Dice di non avere sufficienti diritti, non vuole lavorare il festivo, e chiede quando gli arriva la tredicesima ancora prima di iniziare a lavorare*".

Alla domanda: "*Ma lei come fa a capire che sono comunisti?*", egli ha risposto: "*Mi creda che si capisce subito una persona con una mentalità di sinistra da quella imprenditoriale tipica della destra*".

Nella medesima intervista, quanto alla domanda sull'esclusione delle persone omosessuali dalla cucina, Cappuccio ha dichiarato: "*Non mi sono mai permesso di chiedere a nessuno il patentino di eterosessualità per essere assunto. Se sei serio, rigoroso, rispettoso e hai voglia di lavorare, sei dei nostri. Se invece pensi di venire con i tacchi a sculettare in cucina è meglio che non ti presenti*" (si v. doc. 7, fasc. di parte ricorrente).

Le dichiarazioni rilasciate dal resistente hanno avuto larga eco a livello nazionale e non solo locale. Occorre, infatti, considerare che, fatta eccezione del giornale "*Il Corriere del Trentino*", gli altri mezzi di diffusione con i quali sono state veicolate queste affermazioni ed opinioni hanno tutti una sfera di incidenza più ampia sul piano geografico, basti pensare ai *social media* in cui il flusso informativo si muove sulla rete, tra cui *Facebook*, ma anche ad un programma radiofonico quale quello de "*La Zanzara*" e alla testata giornalistica de "*Il Giornale*", aventi diramazione nazionale.

Le dichiarazioni rese pubblicamente dal resistente concretano una forma di discriminazione indiretta, essendo rivolte ad una pluralità di persone non delimitabile in concreto, ma solo in astratto, in base alle opinioni politiche e all'orientamento sessuale.

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Sul punto, la difesa di parte resistente ha articolato precipue eccezioni.

Con riferimento al fattore protetto dell'opinione politica, essa ha precisato nella memoria di costituzione alle pp. 6 e ss. che l'espressione "comunista" era collegata a quella di "fancazzista", facendosi, dunque, riferimento a quelle persone che sono fannullone e perdigiorno (secondo la definizione desumibile dai dizionari della lingua italiana).

Con riguardo, invece, al fattore protetto dell'orientamento sessuale, la parte resistente ha eccepito che con le espressioni utilizzate intendeva riferirsi ai problemi personali di un lavoratore, anche connessi alla sua sessualità, che possono incidere sulla sua prestazione lavorativa, esprimendo delle perplessità sull'opportunità di assumere quelle persone che, per aspetti individuali e personali non sono idonee a lavorare in un *team*, quale quello impegnato in una cucina.

Secondo la prospettazione difensiva del resistente non si sarebbe, dunque, al cospetto di una discriminazione in termini negativi per via delle caratteristiche che devono possedere i candidati, quanto dell'indicazione dei criteri che, in chiave positiva, determinano l'assunzione di persone motivate e capaci di lavorare in *team*, affrontando situazioni di stress.

In base a tale ricostruzione, le dichiarazioni pubbliche rilasciate nelle sedi dianzi indicate da Cappuccio non risultavano sorrette da alcun intento discriminatorio, essendo volte ad elucidare i requisiti che avrebbero dovuto avere le persone per poter lavorare nell'ambiente della ristorazione, tanto che il suo giudizio era riferito alle capacità lavorative e non alle idee o all'orientamento sessuale delle persone, ritenendo che quelle aventi una data ideologia politica sono più intraprendenti e decise.

Infine, la parte resistente ha rimarcato che l'utilizzo del termine selezione nel proprio *post* era avvenuta in modo erroneo, poiché egli non si occupa di attività di selezione del personale, che è estranea dall'oggetto sociale della sua Società, avendo fatto l'annuncio su *Facebook* solo per spirito di amicizia nei confronti di alcuni amici che glielo avevano chiesto, come accade sovente negli ambienti turistici e della ristorazione, senza aver percepito alcun compenso per tale attività.

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Tali argomentazioni non si presentano idonee a superare la presunzione che tipizza siffatti giudizi, dal momento che il diverso significato attribuito ai fatti contestati dal resistente, seppur rientrante nell'ambito di una lettura plausibile del narrato, non valgono a scalfire la portata dissuasiva che tali dichiarazioni hanno prodotto nei confronti di determinate persone aventi un proprio convincimento politico e un dato orientamento sessuale.

Il fatto che il *post* sia stato, poi, rimosso e che l'annuncio non avesse alcuna finalità selettiva di personale non elidono la portata dissuasiva delle affermazioni, amplificata dai mezzi di comunicazione utilizzati che ne hanno concretato una rapida ed ambia diffusione tra il pubblico.

La circostanza riferita dal resistente, secondo cui le sue opinioni non fossero sorrette da pregiudizi, ma esprimessero un giudizio su di una più evidente propensione al lavoro di determinate categorie di persone, piuttosto che altre, comporta comunque l'introduzione di criteri differenziali tra lavoratori aventi determinati requisiti, non fondate su titoli o dati curriculari, quanto su componenti che investono la sfera personale dell'individuo, in cui sono ricomprese le opinioni politiche e l'orientamento sessuale.

Ciò costituisce una forma di discriminazione indiretta, dotata di *vis* dissuasiva all'accesso ad un dato segmento del mercato del lavoro di talune persone.

Ne risulta una distonia con i valori fondamentali della Costituzione, in cui il lavoro, anche imprenditoriale, impone il rispetto dei principi di uguaglianza (art. 3 Cost.) e di solidarietà (art. 2 Cost.) che non tollerano distinzioni o pregiudizi di sorta, vincolando l'iniziativa privata al rispetto dell'utilità sociale (art. 41 Cost.)

Pur garantendo l'art. 21 Cost. la libertà di manifestare il proprio pensiero con qualsiasi mezzo di diffusione, tale libertà non ha natura di diritto assoluto e, pertanto, non può spingersi sino a violare altri principi costituzionalmente tutelati, quali, nella specie, gli artt. 2, 3, 4, 35 e 37 Cost. che tutelano la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro e la realizzazione di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale.

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Il comportamento descritto costituisce, infatti, una forma di discriminazione indiretta multifattoriale, sia per il contesto nel quale è stato posto in essere, sia in quanto idoneo oggettivamente, per l'estrema diffusione a dissuadere i candidati dal presentare domande.
Non assume valore dirimente ai fini di causa il fatto che non fosse in atto o programmata alcuna procedura di selezione.
Come ha ribadito la Grande Sezione della CGUE, nella causa NH, tali circostanze non sono decisive per stabilire se delle dichiarazioni siano relative ad una determinata politica di assunzioni e rientrino, dunque, nella nozione di "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro".
In tale pronuncia è stato evidenziato che occorre porre l'attenzione sullo *status* dell'autore delle dichiarazioni e circa la veste nella quale le esprime.
Il resistente è uno *Chef* stellato noto al grande pubblico e gode, quindi, di una certa esposizione mediatica per via della sua indubbia professionalità nel campo della ristorazione che lo rende, secondo la definizione datane dalla Corte di Giustizia, capace di esercitare una certa influenza nell'ambito delle politiche di assunzione attuate nell'ambiente interessato, cui si associa il contenuto delle stesse.
L'aver operato una distinzione tra lavoratori non fondata su elementi oggettivi, impersonali e tecnici legati alla professione, ma su elementi soggettivi, quali il convincimento politico e la sfera dell'orientamento sessuale che costituiscono indubbi fattori protetti, suscettibili di concretare nel contesto nel quale sono state proferite e secondo l'oggettiva percezione da parte del pubblico, una forma di discriminazione indiretta (cfr. anche *Cassazione Sez. Un. 21 luglio 2021 n. 2019*).
Dichiarazioni come quelle fatte dal resistente sono idonee a dissuadere le persone dal presentare le proprie candidature per un posto di lavoro e la circostanza non muta neppure nel caso in cui vengano rilasciate nel contesto di un programma di intrattenimento o rappresentino l'opinione personale dell'autore riguardo alla categoria, poiché preferire alcune persone aventi certe caratteristiche, cagiona un effetto dissuasivo nei riguardi di coloro i quali ne sono privi (secondo un ragionamento presuntivo).

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Il criterio preferenziale più volte affermato dal resistente nel corso delle interviste e nel *post* su *Facebook* per persone aventi un dato convincimento politico o modo di essere ed un dato orientamento sessuale costituisce espressione di un comportamento idoneo a determinare una oggettiva potenziale disincentivazione sanzionata dall'ordinamento in quanto tale.
Un tale esito decisorio tiene indubbiamente conto del fatto che la materia oggetto del contendere richiede un bilanciamento tra la libertà d'espressione e i diritti dei lavoratori. La libertà d'espressione è un valore caratterizzante le società democratiche. La stessa Unione, come testimonia l'art. 2 del TUE, la pone tra i valori sui quali è edificato il suo ordinamento. Allo stesso tempo costituisce una prerogativa fondamentale della persona riconosciuta all'art. 11 della Carta dei diritti fondamentali.
Tuttavia, essa non è un diritto assoluto immune da limiti.
Come ha ribadito la Corte di Giustizia nella causa *NH*, il contenuto essenziale della libertà d'espressione non viene intaccato in quanto questa è limitata al solo fine di raggiungere l'obiettivo della parità di trattamento e di un elevato livello di occupazione e protezione sociale (cfr. CGUE, in C-507/2018, *NH*, §§ 47-53).
Ne risulta che non tutte le manifestazioni di opinione sono vietate, ma solo quelle che configurino, alla luce dei criteri sopra enunciati, una discriminazione in materia di occupazione e di lavoro, non eccedendosi quanto necessario per il perseguimento degli obbiettivi che pone la direttiva 2000/78.
Il comportamento descritto costituisce, dunque, una forma di discriminazione indiretta, sia per il contesto nel quale è stato posto in essere, sia in quanto idoneo oggettivamente, per l'estrema diffusione, a dissuadere i lavoratori e le lavoratrici dal presentare candidature per i posti oggetto di annuncio.

8. Occorre considerare che il diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria prevede l'applicazione di una condanna al risarcimento del danno non patrimoniale che deve rivestire i caratteri di adeguatezza, proporzionalità e dissuasività (cfr. Corte Giustizia UE, *Associatia Accept* C-81/12 e *Feryn*, C 54/07).

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Ai fini della misura risarcitoria, al punto 26, la sentenza della Corte di Giustizia, nel caso *Camacho*, 17 Dicembre 2015 C-407/14 precisa: "*Ai sensi del menzionato articolo 18, gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subìto da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subìto, poiché questo indennizzo non può avere un massimale stabilito a priori, fatto salvo il caso costituito dal rifiuto di prendere in considerazione una domanda di lavoro*".
Come emerge dal combinato disposto degli artt. 9, § 2 e 8, § 185 della direttiva 2000/78, qualora lo Stato membro riconosca alle organizzazioni e alle associazioni la possibilità di avviare procedure giurisdizionali o amministrative in assenza di una vittima identificabile, le condizioni a cui soggiace l'azione, nonché il contenuto della domanda, sono regolate dal diritto nazionale, il quale deve garantire, secondo l'art. 17 della direttiva, che le sanzioni nei confronti di atti discriminatori siano *effettive*, *proporzionate* e *dissuasive*.
Nel caso di specie, trattandosi di discriminazione collettiva, in assenza di individuazione diretta e immediata di persone lese dalla discriminazione e nell'impossibilità di determinazione del danno subito, si ritiene di indicare, in via equitativa e simbolica, una somma risarcitoria di Euro 6.000,00 da corrispondersi all'Organizzazione ricorrente da parte del resistente, oltre interessi legali dalla data della decisione all'effettivo pagamento.
Sono, dunque, suscettive di accoglimento le domande di cui alle lett. a), c) e d) di cui al ricorso, ad esclusione di quella di cui alla lett. e), avente ad oggetto l'indicazione di un adeguato piano di rimozione idoneo ad evitare il reiterarsi della condotta discriminatoria ai sensi dell'art. 28, c. 5, del d.lgs. n. 150 del 2011, dal momento che le dichiarazioni aventi effetto discriminatorio sono state rivolte ad una comunità indistinta di persone sulla scorta di un annuncio per la scelta di personale riferita ad una struttura ricettiva di cui il resistente non è legale rappresentante e, dunque, al di fuori del perimetro organizzativo della propria Società e con assorbimento di quella di cui alla lett. b), in ragione dell'accertamento insito

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

nella statuizione giudiziale che ha riconosciuto discriminatorie le dichiarazioni rilasciate dal resistente.
Ai sensi dell'art. 28, c. 7 del d.lgs. n. 150/2011 e vista la domanda di parte ricorrente, la resistente è tenuta alla pubblicazione, a proprie spese, del presente provvedimento su un quotidiano nazionale a sua scelta tra "La Repubblica", "Il Corriere della Sera", "La Stampa", "Il Sole 24 ore" e "Il Fatto Quotidiano", secondo le modalità indicate nel sopra citato disposto.

9. Le spese seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c. e sono liquidate ai sensi del D.M. n. 55 del 2014, come modificato dal D.M. n. 147 del 2022, nell'importo complessivo di Euro 3.616,50, inclusi gli esborsi, avuto riguardo alle quattro fasi, con riduzione alla metà della terza fase, in quanto limitata alla sola trattazione, tenuto conto dello scaglione applicabile a siffatte controversie, nei valori minimi, in ragione dell'esigua attività processuale svolta e con distrazione in favore dei procuratori antistatari che ne hanno fatto richiesta.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, in accoglimento nei limiti di cui sopra delle domande proposte dalla parte ricorrente, così provvede:
1) dichiara il carattere discriminatorio delle dichiarazioni rilasciate da per come riportate testualmente in narrativa;
2) condanna, per l'effetto, la parte resistente a corrispondere alla parte ricorrente, a titolo di risarcimento, la somma stabilita in via equitativa di Euro 6.000,00, oltre interessi legali dalla data della decisione sino all'effettivo pagamento;
3) condanna la parte resistente alla pubblicazione, a proprie spese, del presente provvedimento su un quotidiano nazionale a sua scelta tra "La Repubblica", "Il Corriere della Sera", "La Stampa", "Il Sole 24 ore" e "Il Fatto Quotidiano";
4) condanna la parte resistente alla rifusione delle spese e degli onorari di lite, in favore della parte ricorrente, che si liquidano in complessivi Euro 3.616,50, oltre al rimborso forfettario delle spese generali al 15 per cento, Iva e CPA, se dovuti, come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari che ne hanno fatto espressa richiesta.

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345

Così deciso in Trento, il 27 Aprile 2026.

Il Giudice
Dr.ssa Giuseppina Passarelli

Firmato Da: GIUSEPPINA PASSARELLI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 11f9e3a938f37d05ec8e3c4f603ea345