

Discriminazione collettiva: Busto Arsizio batte Roma 2-1... un errore di “formazione”

di F. Andretta - 6 ottobre 2025

Di recente abbiamo annotato (v. *Disservizio e discriminazione in RAI: l'uso distorto della politica e la tenuta dei diritti umani fondamentali*, in www.rivistalabor.it, 20 agosto 2025) una serie di provvedimenti del Tribunale di Busto Arsizio (decreto cautelare *inaudita altera parte* e relativa ordinanza di conferma e la sentenza di merito n. 765/2025) che hanno avuto il pregio di evidenziare un fenomeno di discriminazione collettiva secondo il fattore di protezione delle “convinzioni personali” sancito dalla Direttiva 78/2000/CE, attuata dal D.Lgs. 216/2003.

Ed abbiamo potuto apprezzare la pronuncia della [CGUE, sentenza L.F. del 13.10.2022, C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774](#), secondo cui il fattore di protezione della religione e delle convinzioni personali “*costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali*” e il principio della parità di trattamento consenta l'introduzione di disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla stessa Direttiva, ai sensi dell'articolo 8, par. 1, così da poter far refluire nell'ambito di tale fattore di protezione le opinioni di coscienza, politiche o sindacali correlate alle libertà ideologiche fondamentali dell'esperienza comune degli Stati membri, *rectius* le opinioni ideologiche che sono espressione dei diritti fondamentali codificati dalle *grundnorm* dell'esperienza comune dei membri eurounitari e dei diritti umani di normazione internazionale (quantomeno quel nucleo di norme e principi diffusi e condivisi dalla collettività che costituiscono il cd. *ius cogens*, come la [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani approvata a Parigi il 10.12.1948](#) dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite).

Come per il Tribunale di Busto Arsizio, il Tribunale e la Corte di Appello capitolini affrontano un fenomeno di discriminazione collettiva.

Il Tribunale di Roma, con la sent. n.8019/2024, del 1° ottobre 2024, analizza il caso di una notevole platea di dipendenti di una società *in house providing* dei trasporti che chiedono, in occasione delle elezioni politiche del 25-27 settembre 2022, di partecipare alla macchina elettorale come rappresentanti di lista ai sensi dell'art. 119 del T.U. 361/1957.

Come evidenzia il Giudice monocratico, “*L'azienda dopo aver in un primo momento autorizzato i permessi li ha poi successivamente revocati, sanzionando i ricorrenti assenti per la partecipazione alle operazioni elettorali seppure documentata*”. Alla revoca ed alle sanzioni disciplinari i lavoratori reagiscono denunciando una violazione del divieto di discriminazione (sia diretta e sia indiretta) per convinzioni personali, fondando la propria domanda sull'orientamento consolidatosi presso la S.C. (Cass., sent. n. 1/2020 del 2 gennaio 2020, che si può leggere in www.questionegiustizia.it, 29 gennaio 2020, con nota di L. Curcio, *Discriminazione su base sindacale e onere probatorio*, e Cass., S.U., sent. n. 20819/2021 del 21 luglio 2021, che si può leggere in www.rivistalabor.it, 30 luglio 2021, con nota di V. A. Posso, *La discriminazione per motivi sindacali nei voli low cost era nell'aria. E la Cassazione lo conferma*. In proposito v. anche A. Ventura, *La Cassazione si pronuncia sulla nozione di discriminazione con riguardo al rifiuto del lavoratore a termine di sottoscrivere un accordo*

tombale finalizzato all'assunzione, sempre in www.rivistalabor.it, 27 novembre 2024, a commento delle sentenze, tutte del 12 luglio 2024, nn. 19190,19188 e 19192).

Alla replica aziendale, secondo cui il diritto dei lavoratori andasse temperato e bilanciato con le esigenze aziendali di assicurare l'altrettanto diritto costituzionale della libera circolazione delle persone (art. 16 Cost.), in quanto l'elevato numero del personale che avrebbe fruito dei permessi retribuiti avrebbe potuto, a dire del datore di lavoro, pregiudicare le finalità istituzionali dell'ente così da determinare l'ente alla mancata concessione, nei confronti di tutto il personale dipendente richiedente (mentre veniva concesso ai dipendenti che dovevano assolvere le funzioni di scrutatori e di presidenti di seggio).

Il che, sebbene l'azienda avesse dato espressamente atto, in giudizio, che, nonostante il largo numero dei lavoratori che hanno esercitato comunque le funzioni elettorali, non vi erano state ripercussioni alcune sui livelli del servizio di trasporto fruito dalla comunità romana: *“nei giorni di sabato e domenica i servizi di linea sono normalmente garantiti all'utenza con un numero di autisti ridotto rispetto ai giorni lavorativi settimanali, pari a circa 3.258 autisti per la giornata di sabato e 2.400 per la giornata di domenica; nelle giornate oggetto di causa, il servizio, così come per tutte le precedenti tornate elettorali, è sempre stato garantito, come anche nel caso di specie per come dichiarato dalla stessa azienda, rispettando la consueta programmazione e nonostante l'assenza dei ricorrenti, mai in passato nulla è stato contestato ai dipendenti”*.

Ed è risultato che *“L'Azienda in passato aveva sempre accolto le domande di permesso per lo svolgimento delle funzioni elettorali senza alcuna limitazione e/o restrizione: alle precedenti elezioni comunali di Roma i lavoratori che si erano assentati per presenziare alle operazioni elettorali erano stati in tutto circa 650; a marzo 2018, per le elezioni regionali del Lazio e le politiche erano stati circa 1.000”*.

Quanto alle successive elezioni regionali del 12-13 febbraio 2023 è risultato asseverato che l'azienda *“ha comunicato ai dipendenti che i permessi per lo svolgimento delle funzioni elettorali sarebbero stati valutati in base alle esigenze di servizio e sono state accolte solo il 30% delle richieste per ogni Direzione in modo assolutamente discrezionale e unilaterale, senza motivare i mancati accoglimenti e senza comunicare ai dipendenti i criteri applicati per il rilascio dei permessi e senza alcun accordo con le organizzazioni sindacali”*.

Il Tribunale stigmatizza la condotta aziendale ed evidenzia che, pur temperando i diritti dei lavoratori con le esigenze di tutela poste a garanzia per il buon funzionamento del servizio pubblico (all'uopo richiamando anche la L. 146/1990 che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali), *“l'Azienda non può pretendere di stabilire arbitrariamente e unilateralmente la compressione di diritti costituzionalmente tutelati, senza neppure lontanamente dimostrare le pretese esigenze di garanzia dei servizi pubblici essenziali, come era suo preciso onere, specificamente sancito nel processo antidiscriminatorio. Né ha dimostrato in alcun modo in base a quali criteri e ragioni oggettive ha riconosciuto i permessi a tutti coloro che li hanno richiesti per lo svolgimento di funzioni di Presidente e scrutatore di seggio, mentre ha respinto tutte le domande presentate per lo svolgimento di funzioni di rappresentanti di lista; neppure ha chiarito perché alla tornata elettorale successiva ha invece accordato solo il 30% dei permessi richiesti, né tanto meno ha dedotto i criteri adottati.”*

Richiamata, dunque, la normativa antidiscriminatoria interna ed eurounitaria, ponendo particolare attenzione anche alla ripartizione degli oneri probatori delle parti, fa propria l'esperienza della Cassazione allorquando ebbe modo di statuire con la sent. n.1/2020, cit. *supra*, e osserva che il datore di lavoro deve *“fornire prova di circostanze inequivoche in grado di escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del proprio provvedimento, “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. CGUE 17 luglio 2008, C- 303/06; CGUE 10 luglio 2008, C-54/07; CGUE 16 luglio 2015, C-83/14).*

In attuazione di tali principi, la Suprema Corte (Cass. 2 gennaio 2020, n. 1) ha cassato, con rinvio, la sentenza del giudice di merito per non aver tenuto conto, ai fini della prova della discriminazione, del regime probatorio agevolato riconosciuto al sindacato, in virtù del quale il datore è tenuto a fornire la prova dell'inesistenza della condotta lesiva del principio di parità di trattamento, laddove il ricorrente abbia fornito elementi di fatto, anche a carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi (determinati, cioè, nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto) anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione dell'appartenenza ad una sigla sindacale (c.d. prova semi-piena)”.

Sulla base delle condotte asseverate e del regime probatorio speciale, il Tribunale accerta la sussistenza di *“comportamento discriminatorio della società convenuta che del tutto arbitrariamente e unilateralmente stabilisce quando concedere o meno i permessi elettorali per i rappresentanti di lista, sottraendosi a qualsiasi vaglio preventivo e/o a posteriori delle scelte adottate, in violazione della Legge 29 gennaio 1992 n.69 all'art. 1, comma 1, e dell'art. 119, comma 2, norme che sanciscono un diritto dei lavoratori non suscettibile di deroghe, in quanto posto a garanzia del libero esercizio da parte di tutti i cittadini del dovere/diritto di voto come previsto dall'art. 2 della Costituzione e dall'art. 4 del T.U. n. 361/1957.*

A presidio del rispetto del regolare svolgimento delle procedure elettorali lo stesso T.U. prevede altresì all'art. 94 specifiche sanzioni di carattere penale. Non è dunque vero che l'Azienda abbia voluto tutelare il diritto dei cittadini alla libertà di circolazione, ma ha esercitato un potere arbitrario, non verificabile da alcun soggetto terzo a ciò deputato. Tutto ciò, oltretutto, modificando la propria condotta rispetto al passato”.

E che tale negazione dei diritti politici dei lavoratori ha determinato *“conseguenze sull'esercizio di libertà personali di carattere politico, nei confronti di tutti i suoi dipendenti ai quali è stato intimato - anche per il futuro - di non esercitare o di limitare l'esercizio di un loro diritto; nonché di carattere economico, per coloro che non hanno rinunciato all'esercizio dei loro diritti, con la conseguente perdita di indennità contrattuali legate alla presenza, non riconosciuta per i giorni di esercizio del diritto”.*

A fronte di tale ragionamento, il Tribunale offre ampi riferimenti, puntuali e colmi di dovizia, normativi e giurisprudenziali e codifica la condotta come discriminazione diretta: *“Come infatti la CEDU ha ripetutamente sottolineato, le libere elezioni e la libertà di espressione, in particolare la libertà di dibattito politico, costituiscono insieme «il fondamento di tutti i sistemi democratici» e, pertanto, godono di un fattore di protezione privilegiato. Alla luce,*

infatti, del diritto antidiscriminatorio dell'Unione (tra cui anche l'art. 21 CDFUE: cfr. sentenza del 13/04/2000, causa C-292/97, Racc. 2000, pag. I-2737, punto 37; sentenza del 13/07/1989, Wachauf, causa 5/88, Racc. 1989, pag. 2609; sentenza del 18/06/1991, ERT, Racc. 1991, pag. I-2925; sentenza del 18/12/1997, Annibaldi, causa C-309/96, Racc. 1997, pag. I-7493), che recepisce quelli che sono i valori fondamentali comuni e condivisi tra gli Stati membri e che, per il diritto interno italiano, è una coniugazione dell'art. 3 Cost. [...], non si potrà non convenire che in tutti i casi in cui viene ostacolato il perseguimento delle finalità di tutela dell'esercizio dei diritti politici, di libertà di pensiero e, nello specifico, delle opinioni politiche si verifica la conclamazione di una violazione del divieto di discriminazione diretta”.

Il Giudice monocratico dà atto di una profonda conoscenza del diritto unionale proprio laddove fa riferimento alla CEDU (sul punto, v. sentt. Lingens c. Austria del 08.07.1986, ricorso n° 9815/82; Vajnai c. Ungheria, del 08.07.2008, ricorso n° 33629/06; Rekvényi v. Hungary del 20.05.1999, ricorso n° 25390/94), ben consapevole che la Carta di Nizza (“CDFUE”), all'art. 52, par. 3, sancisce espressamente che le norme che codificano i diritti fondamentali, laddove trovano il proprio analogo nella Convenzione, vanno interpretate e applicate alla luce della nomofilachia offerta dalla Corte di Strasburgo: “Laddove la presente Carta contenga diritti corrispondenti a quelli garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali, il significato e la portata degli stessi sono uguali a quelli conferiti dalla suddetta convenzione. La presente disposizione non preclude che il diritto dell'Unione conceda una protezione più estesa”.

Il provvedimento viene impugnato dall'azienda soccombente e il Collegio romano compie il primo errore di nomofilachia, assumendo la fattispecie nell'ambito della discriminazione indiretta (senza offrire alcuna spiegazione della negazione di una discriminazione diretta e senza fare alcun distinguo tra le due) si lancia in un giudizio di ragionevolezza (ossia il percorso in ragione del quale va individuata la sussistenza di una “finalità legittima” - che rende le situazioni assunte in comparazione tali da poter essere trattate diversamente – e la presenza di mezzi necessari e appropriati che rendono inevitabile la disparità di trattamento e che cercano di attuarne gli effetti sfavorevoli) del tutto contrario alle norme UE.

In effetti il c.d. principio di ragionevolezza utilizzato nel diritto interno (quale espressione del sindacato di legittimità costituzionale per il vaglio di violazione dell'uguaglianza formale e sostanziale e della coerenza e razionalità intrinseca della finalità legislativa rispetto ai parametri costituzionali, che dà usualmente luogo ad una illegittimità costituzionale per eccesso di potere legislativo) è ben diverso al giudizio di ragionevolezza o ragione obbiettiva (che consiste nel valutare se l'atto, patto o condotta sia idoneo, necessario ed adeguato rispetto al fine legittimo perseguito), applicato esclusivamente nell'ipotesi della discriminazione indiretta.

Per entrare meglio nel percorso argomentativo della sent. n.1651, del 6 maggio 2025, del Collegio capitolino, si legge che a fronte di un numero eccezionale e imprevedibile di richieste (1159, di cui 915 da autisti), l'azienda ha negato i permessi a tutti i rappresentanti di lista per non paralizzare il servizio di trasporto pubblico. La Corte ha ritenuto che l'assenza di 915 autisti avrebbe causato la soppressione del 17% delle corse (che potrebbe anche essere diversamente valutato, in giudizio di congruità perequativa, un sacrificio necessario per il rispetto

di quei valori democratici fondamentali che i rappresentanti di lista svolgono). I permessi sono stati invece concessi ai 70 dipendenti nominati come presidenti di seggio, segretari e scrutatori.

La Corte romana ha escluso la discriminazione, asseverata dal Tribunale, basata sulle opinioni politiche, in quanto il diniego sarebbe stato applicato a tutti i 1159 dipendenti che hanno richiesto il permesso come rappresentanti di lista, non solo ai ricorrenti. Inoltre, l'azienda non era a conoscenza dell'appartenenza politica dei richiedenti (come se l'elemento psicologico della condotta fosse rilevante ai fini dell'asseverazione di una discriminazione), poiché il modulo di richiesta non la specificava ed ha ritenuto, quindi, che non vi fosse differenza di trattamento ingiustificata tra i rappresentanti di lista e gli altri componenti degli uffici elettorali (presidenti, segretari, scrutatori).

Il Collegio, infatti, assume che questi ultimi svolgono una funzione "obbligatoria" per legge e sono considerati "infungibili", a differenza dei rappresentanti di lista che si limitano ad "assistere" alle operazioni (sebbene ne viene sottovalutato il ruolo di garanzia delle funzioni democratiche di vigilanza sulle operazioni di voto e sulla disamina dei voti scrutinati: nell'esercizio delle sue funzioni, il rappresentante di lista, infatti, assume anche la qualifica di pubblico ufficiale – v. art. 40, DPR 361/1957 – con tutte le conseguenze che derivano dall'applicazione degli artt. 314, 317, 318, 319, 323 e 328 del codice penale, oltre ai reati specifici contemplati dagli artt. 86 a 103 del DPR 570/1960).

La decisione aziendale è stata, quindi, interpretata come un corretto bilanciamento tra il diritto dei lavoratori a partecipare alle operazioni elettorali (su nomina, per iscritto ed autenticata, da parte del soggetto politico candidato, fino ad un massimo di due – uno effettivo ed uno supplente - per ogni sezione elettorale) e l'esigenza di garantire un servizio pubblico essenziale, ovvero la mobilità dei cittadini, funzionale anche a permettere l'esercizio del diritto di voto alla collettività.

La Corte ha, poi, giustificato la mancata adozione di criteri selettivi oggettivi sostenendo che l'enorme numero di richieste era un evento "anomalo" e imprevedibile (nonostante le elezioni siano usualmente indette a regolarità storica costante e con ampio congruo anticipo, tale da dover considerare come normale e auspicabile una ampia adesione alle partecipazioni delle funzioni elettorale, anche quale valore democratico) rispetto alle tornate elettorali precedenti che, quindi, qualsiasi criterio introdotto "a posteriori" sarebbe stato, a sua volta, potenzialmente discriminatorio.

In effetti, il Collegio romano non valuta se la decisione aziendale, pur essendo "neutra" (negare il permesso a tutti i rappresentanti di lista), abbia di fatto prodotto un effetto discriminatorio. L'incarico di rappresentante di lista è l'unica modalità di partecipazione attiva alle operazioni elettorali legata esplicitamente a un'opinione politica (partito, lista, comitato promotore).

Negando *in toto* questa possibilità, non si può non affermare che la decisione aziendale ha svantaggiato in modo particolare i lavoratori che intendevano esercitare un diritto strettamente connesso alla loro "convinzione personale" (nozione protetta dalla direttiva), a differenza delle funzioni "tecniche" e neutrali di presidente, scrutatore o segretario.

Sul punto, la Corte si limita a dire che il datore di lavoro non conosceva la lista specifica: il punto non è la singola appartenenza, quanto la volontà di partecipare in rappresentanza di un'idea politica (e di un soggetto politico candidato) e di assicurare, tramite i poteri di sorveglianza dello scrutinio elettorale, il corretto svolgimento delle votazioni e di attribuzione dei voti scrutinati (valori e funzioni che sono ineludibili presidi della democrazia).

Il Collegio non esamina, però, in modo critico, la possibilità di adottare misure alternative meno drastiche, come, ad esempio, fissare un tetto massimo di permessi per quella specifica categoria; utilizzare criteri oggettivi e predeterminati (es. anzianità di servizio, rotazione) per selezionare un numero sostenibile di richiedenti; negoziare con le organizzazioni sindacali una soluzione di contemperamento.

Tuttavia, la giurisprudenza UE imporrebbe al datore di lavoro (e al giudice) di dimostrare che nessuna alternativa praticabile era disponibile. Il carattere "anomalo" dell'evento (seppur lo si volesse condividere) non esime il datore di lavoro dal dover cercare la soluzione meno lesiva dei diritti politici del cittadino lavoratore, specialmente quando è in gioco l'esercizio di un diritto fondamentale come quello della partecipazione rappresentativa democratica alla politica, ossia all'attività di organizzazione e deliberazione della comunità volta alla promozione del bene comune.

I lavoratori avevano chiaramente fornito elementi presuntivi: erano stati trattati diversamente rispetto ai colleghi che svolgevano altre funzioni elettorali, subendo una compressione totale del loro diritto. A questo punto, l'onere di provare che la misura era oggettivamente giustificata, proporzionata e che non esistevano alternative, gravava interamente sul datore di lavoro.

La Corte di Appello appare metabolizzare in modo piuttosto acritico le giustificazioni dell'azienda (imprevedibilità e rischio di paralisi del servizio), senza sottoporle a un rigoroso vaglio di proporzionalità e necessità come richiesto dalla costante interpretazione della CGUE.

In conclusione, la motivazione della Corte di Appello di Roma, sebbene apparentemente lineare secondo una logica di diritto interno, appare confondere clamorosamente le distinzioni che corrono tra una discriminazione diretta e una indiretta e risulta essere oltremodo carente se analizzata alla luce dei principi stringenti del diritto antidiscriminatorio.

Manifesta una chiara ignoranza della nozione di discriminazione indiretta e applica un test di proporzionalità nient'affatto rigoroso, sino ad errare nel non riconoscere che il diniego generalizzato e assoluto dei permessi ai soli rappresentanti di lista costituisca una misura sproporzionata e, pertanto, discriminatoria anche sotto il profilo di una disparità di trattamento indiretta (oltre a mostrarsi poco sensibile verso le funzioni di vigilanza espressa dalla figura del rappresentante di lista, quale valore democratico ineludibile di sorveglianza nell'esercizio dei poteri democratici più importanti di un popolo).

È principio codificato dall'art. 2, par. 2, lett. b), della Direttiva 78/2000/CE, che il criterio o prassi, apparentemente neutri, che possono evidenziare una posizione di particolare svantaggio a danno di persone connotate da un dato fattore di protezione, assumono la natura di una discriminazione indiretta quando *“non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento non siano appropriati e necessari”*.

Questo significa che una misura che ha un effetto discriminatorio può essere lecita, ma solo se supera un rigoroso test in tre fasi, delineato per la prima volta nella storica [sentenza del 13.05.1986, Bilka-Kaufhaus, C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204](#), p. 32-36. Questa sentenza è la pietra miliare del test di proporzionalità.

Sebbene riguardasse la discriminazione di genere, i suoi principi sono stati applicati a tutti i motivi di discriminazione.

Il test richiede che il datore di lavoro dimostri che la misura apparentemente neutra corrisponde:

- ad una finalità legittima (legittimità): l'obiettivo perseguito dalla misura deve essere reale e non discriminatorio. Deve rispondere a una vera esigenza dell'impresa. Esempi riconosciuti dalla Corte includono obiettivi di politica del lavoro, la garanzia della sicurezza o, in certi contesti, una politica di neutralità aziendale.
- a misure appropriate per conseguire tale finalità (appropriatezza o idoneità): i mezzi scelti devono essere effettivamente in grado di raggiungere lo scopo prefissato. Deve esserci un nesso logico e coerente tra la misura adottata e l'obiettivo da raggiungere.
- alla necessità per conseguire tale finalità (necessarietà): questo è il cuore del test di proporzionalità. Significa che non devono esistere alternative ragionevoli e meno lesive del principio di parità di trattamento per raggiungere lo stesso obiettivo. Il datore di lavoro deve dimostrare che la misura adottata è indispensabile e che l'impatto discriminatorio è ridotto al minimo.

Diverse sentenze successive hanno chiarito e applicato questo test, fornendo esempi concreti di come funziona il ragionamento della Corte secondo i cardini della “finalità legittima” e della “politica di neutralità”.

Le sentenze [del 14.03.2017, Achbita, causa C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203](#), e [del 14.03.2017, Bougnaoui, causa C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204](#) sono i “*case law*” fondamentali per comprendere come attuare il test (e si possono leggere in Labor, [www.rivistalabor.it](#), 24 marzo 2017, con nota di V. A. Poso, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico indossato nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà di impresa*, alla quale si rinvia anche per ulteriori riferimenti).

La Corte UE ha stabilito che la volontà di un datore di lavoro di proiettare un'immagine di neutralità politica, filosofica o religiosa nei confronti dei clienti è una finalità legittima. Tuttavia, per essere appropriata, tale politica deve essere perseguita in modo coerente e sistematico. Per essere necessaria, il divieto deve limitarsi allo stretto indispensabile. Ad esempio, non si potrebbe licenziare un dipendente che non ha contatti visivi con i clienti, perché in quel caso la misura non sarebbe "necessaria" per proteggere l'immagine aziendale.

Rilevante anche la [sentenza del 19.01.2010, Küçükdeveci, causa C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21](#). In questa, la Corte ha ribadito che le normative nazionali che creano differenze di trattamento basate sull'età devono perseguire una finalità legittima (come obiettivi di politica del lavoro e del mercato del lavoro) e i mezzi devono essere "appropriati e ne-

cessari". Ha sottolineato che spetta al giudice nazionale il compito di verificare se la normativa interna rispetti questi criteri, disapplicandola in caso contrario.

In Sintesi, per applicare correttamente il test a un caso di presunta discriminazione indiretta, occorre seguire questi passaggi:

- per identificare la discriminazione indiretta: verificare se una prassi, un criterio o una norma "neutra" di fatto svantaggia in modo sproporzionato un gruppo protetto rispetto ad altri (quanto al giudizio di comparazione ne abbiamo trattato in sede di annotazione della [del 20.02.2024 della Grand Chambre, C-715/20, ECLI:EU:C:2024:139](#), *Nessun nuovo miracolo da Nowa Huta, storico baluardo della tutela dei diritti dei lavoratori: la discriminazione nel recesso anticipato dei rapporti a termine secondo la Corte di giustizia, Grande Sezione*, in www.rivistalabor.it, 18 giugno 2024).
- e per analizzare la giustificazione del datore di lavoro secondo i canoni:
 1. dello scopo legittimo: l'obiettivo dichiarato è valido, reale e non discriminatorio in sé?
 2. dell'appropriatezza: la misura adottata è realmente idonea a raggiungere quell'obiettivo?
 3. e della necessità e bilanciamento: la misura è strettamente indispensabile? Esistevano altre opzioni che avrebbero avuto un impatto discriminatorio minore? Il danno causato al gruppo svantaggiato è sproporzionato rispetto al beneficio che l'azienda ne ricava?

Se la misura non supera anche solo uno di questi tre passaggi (a cui è preliminare verificare se la finalità persegue uno scopo legittimo), la giustificazione non regge e la discriminazione indiretta è accertata.

Non è un caso il fatto che in più e diverse pronunce, rilevate anche da questa rivista, emerge una non corretta formazione sul diritto dell'Unione e, soprattutto, nella materia del divieto di discriminazione; tanto che la dr.ssa Celestina Iannone (direttore della Direzione Ricerca e Documentazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea), dando il proprio apporto come relatore al Corso di Alta Formazione sulle tutele europee organizzato dalla Commissione Diritti Umani del COA Napoli a luglio ultimo recente (sotto l'egida dell'UAE e dell'ELI), non solo ha annunciato il nuovo motore di ricerca giuridica del sito istituzionale, con algoritmi più efficienti, che partirà dopo la metà di settembre del 2025, ma anche espone la ravveduta necessità della CGUE di elaborare un importante e massivo programma di formazione del diritto dell'Unione anche per l'Italia, che, allo stato, pare essere destinato esclusivamente alla Scuola Superiore della Magistratura (rilevati, infatti, il ruolo e le esigenze dell'Avvocatura, che è stata un notevole e straordinario motore di promozione delle pregiudiziali eurounitarie e di circolazione del sapere giuridico unionale, si auspica un ripensamento della Corte UE con il coinvolgimento degli avvocati).

Francesco Andretta, avvocato in Napoli

Visualizza i documenti: [Trib. Roma, 1 ottobre 2024, n. 8019](#); [App. Roma, 6 maggio 2025, n. 1651](#)