

Ancora sulla discriminazione in ambito lavorativo: lo strano caso della signora Vandebon (sentenza CGUE del 20.06.19 in causa C-404/18)

Sergio Galleano

Avvocato giuslavorista del foro di Milano

Sommario: 1. Brevi premesse sulla discriminazione 2. La discriminazione in ambito europeo 3. e in quello nazionale 4. Il whistleblowing 5. La vicenda nella causa Akelbracht 6. La sentenza in commento 7. Conclusioni.

1. Brevi premesse sulla discriminazione

Prevenire e, se del caso, sanzionare le discriminazioni è uno dei cardini di ogni società inclusiva¹.

Non vi può essere una democrazia se il sistema giuridico consente un trattamento diverso in presenza di situazioni identiche, così come a contesti differenti non possono essere applicate le stesse regole. La Costituzione italiana sancisce questo principio che all'art. 3² recita: «*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali [...]*».

Il principio di non discriminazione trova le sue origini e la sua prima, iniziale applicazione in Inghilterra con la «glorious revolution³» e la approvazione del «Bill of rights⁴» da parte del parlamento inglese nel 1689, nonché a seguito della Rivoluzione francese: da allora, progressivamente, l'obiettivo di creare società che fornissero a tutti la possibilità di accedere senza differenziazioni alle cariche istituzionali e, soprattutto, alla sicurezza lavorativa e previdenziale, si è affermato con l'avanzare dei sistemi democratici per divenire il fine perseguito da parte di tutti gli Stati pluralisti dopo la fine della seconda guerra mondiale.

Fine che può essere raggiunto solo garantendo a tutti le stesse possibilità occupazionali ed eliminando gli ostacoli che creano discriminazioni e limiti ingiustificati tra i singoli soggetti che operano nella società, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono nel cammino dei più svantaggiati.

1 Per una visione d'insieme del concetto di inclusività sotto il profilo economico istituzionale, v. D. Acemoglu e J.A. Robinson, *Perché le nazioni falliscono. Alle origini di potenza, prosperità, e povertà*, Il Saggiatore, 2013.

2 In generale, v. M. Dogliani, C. Giorgi, art. 3 Costituzione, Carocci editore, Roma, 2017;

3 Sul punto v. U. Bruschi, *Rivoluzioni silenziose. L'evoluzione costituzionale della Gran Bretagna tra la glorious revolution e il great reform act*, Maggioli editore, S. Arcangelo di Romagna, 2014;

4 V. House of lords. European Union Committee, 12th Report of Session 2015–16, *The UK, the EU and a British Bill of Rights*, Europearights.eu, 09.05.2016.

Soprattutto dopo la «*Dichiarazione universale dei diritti umani*⁵» adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite a Parigi il 10 dicembre del 1948⁶ il principio della parità di trattamento è stato esteso a buona parte degli stati⁷ e, ad oggi, è costituito da un serie di disposizioni finalizzate a garantire ad ogni individuo (o gruppo), in base alla sua appartenenza effettiva o percepita all'interno di una determinata categoria sociale, un trattamento che lo ponga in una posizione che non comporti una differenziazione rispetto agli altri soggetti che si trovano nella medesima situazione.

2. La discriminazione in ambito europeo

In ambito europeo⁸, le istituzioni e legiurisdizioni di cui parleremo hanno stabilito che «*sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica [o per altro motivo], una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga*⁹» e una discriminazione indiretta quando «*una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo*¹⁰».

L'Unione europea, pur nata inizialmente con prevalenti scopi di cooperazione nel campo economico¹¹, ha sin dall'inizio affermato il principio di parità soprattutto con riferimento alla libertà di circolazione¹², principio che si è velocemente evoluto occupando tutti i campi nei quali sono in gioco i rapporti socio economici come quello, primario, del lavoro¹³, al fine di evitare trattamenti differenziati in ragione della razza, dell'origine etnica, del colore e dell'appartenenza a una minoranza nazionale, della religione o, comunque, delle convinzioni personali.

5 Su cui v. *Dichiarazione universale dei diritti umani. Con due scritti di Simone Weil*, con prefazione di Liliana Segre, Garzanti, Milano, 2018; AA.VV., *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, 10 dicembre 1948. Nascita, declino e nuovi sviluppi*, collana saggi, Ediesse Roma 2006; U. Villani, *Dalla dichiarazione universale alla convenzione europea dei diritti dell'uomo*, Cacucci editore, Bari, 2015; G. Jellinek, *La dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino*, Giuffrè, 2002.

6 Alla quale hanno fatto seguito numerosi trattati, tra i quali ricordiamo: *il Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR)*, *il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR)*, *la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ICERD)*, *la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)*¹⁰, *la Convenzione contro la tortura e la Convenzione sui diritti del fanciullo (CRC)*. Il più recente trattato sui diritti umani adottato dall'ONU è la *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD)* del 2006. Tali trattati hanno necessitato tutti di recepimento da parte dei singoli stati.

7 Per una panoramica delle moderne costituzioni, v. E Rotelli, *Le costituzioni di democrazia*, Il Mulino, 2008.

8 In generale si veda: C. Scaramuzzino, L. Di Beo, *L'Europa sociale nel XX secolo, le politiche sociali nella comunità europea del trattato di Roma alla Carta dei diritti di Nizza*, Felici editore, Pisa, 2014 e, più in generale, L. Calafà e D. Gottardi (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio, tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse edizioni, 2009.

9 Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n. 33401/02), punto 183; Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80 (Manuale di diritto europeo della non discriminazione, Lussemburgo: ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2011, pag. 24).

10 Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n. 33401/02), punto 183; Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80 (Manuale di diritto europeo della non discriminazione, Lussemburgo: ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2011, pag. 32).

11 Inizialmente la Comunità economica del carbone e dell'acciaio (CECA) e, dal 1957, Comunità economica europea (CEE), ora Unione europea, dal trattato di Maastricht del 1° novembre 1993; v. F. Fauri, *L'Unione Europea. Una storia economica*. Il Mulino, le vie della civiltà, 2017.

12 A. Arena, F. Bestagno, G. Rossolillo, *Mercato unico e libertà di circolazione nell'Unione Europea*, Giappichelli editore, 2020.

13 Richiamato, non a caso, dall'art. 1 della nostra Carta costituzionale quale "fondamento" del nostro sistema sociale ed istituzionale.

Uno dei primi fattori di discriminazione, in ambito europeo e mondiale, oltre alla razza, resta peraltro sempre quello del sesso¹⁴, sul quale la normativa europea si è prontamente e ripetutamente pronunciata per definirne i limiti ed esaminarne tutti gli aspetti, spesso nascosti, sotto i quali si presenta.

Al fine di garantire la parità di condizioni tra gli Stati membri, il trattato che istituiva la Comunità economica europea (firmato il 25 marzo 1957 a Roma), contiene una disposizione che vietava la discriminazione in primo luogo «tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro» (art. 48), fondata sul sesso in materia di occupazione e lavoro e l'art. 119 affermava, per la prima volta in tutt'Europa, che «[l]a parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura, b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale».

A tali norme primarie ha poi fatto seguito, sempre nell'ambito dell'accesso al lavoro alla formazione e alla promozione professionale e per le condizioni di lavoro, la Direttiva n. 207 del 1976, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne.

Il principio di non discriminazione è ora poi garantito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, siglata a Nizza nel dicembre 2000 ed equiparata ai trattati europei dal Trattato di Lisbona del dicembre 2009¹⁵.

Nel 2000 la direttiva n. 78 ha disciplinato l'onere di garantire che le persone con una determinata religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale non siano oggetto di discriminazioni e possano godere della parità di trattamento sul luogo di lavoro. La direttiva n. 43 del 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione vieta le discriminazioni fondate sulla religione, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale nell'ambito del lavoro. Nel 2004 la direttiva n. 113 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi ha esteso la protezione contro la discriminazione fondata sul sesso anche a questo settore e nel 2006, la Direttiva n. 54 ha ribadito il diritto all'accesso al lavoro senza condizionamento alcuno per l'appartenenza ad un sesso o all'altro del lavoratore.

La tutela antidiscriminatoria nel continente europeo è peraltro garantita da plurimi atti, i cui fondamentali, oltre alla Carta ricordata, sono la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (stipulata a Roma il 4 novembre 1950) con i successivi protocolli¹⁶ e la Carta sociale europea (adottata a Torino nel 1961 e rivista a Strasburgo nel 1996¹⁷).

14 V. *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*, Atti del convegno a Pisa, a cura di E. Stradella, Pisa university press, 2020; *Identità negata. La discriminazione sessuale nel mondo*, di Amnesty International (a cura di), EGA-Edizioni Gruppo Abele, 2003; V. M. D'Onghia e G. A. Recchia (a cura di), *Pregiudizi discriminazioni diritti. Orientamento sessuale e identità di genere nei luoghi di lavoro*, Cacucci editore, Bari, 2018.

15 R. Mastroianni, S. Allegrezza, O. Razzolini, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Giuffrè, 2017; di V. Piccone e O. Pollicino (a cura di), *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Efficacia ed effettività*, Editoriale scientifica, Napoli, 2018; L. Trucco, *Carta dei diritti fondamentali e costituzionalizzazione dell'Unione Europea. Un'analisi delle strategie argomentative e delle tecniche decisorie a Lussemburgo*, Giappichelli 2013.

16 S. Bartole, P. De Sena, V. Zagrebelsky, *Commentario breve alla convenzione europea dei diritti dell'uomo*, Cedam, 2012. Consiglio d'Europa e Commissione Europea, *Atti dell'Unione europea: Dichiarazione congiunta del Consiglio d'Europa e della Commissione europea sull'adesione dell'UE alla CEDU*, Europeanrights.eu 22.10.20;

17 M. D'Amico, G. Guiglia, B. Liberali, *La carta sociale europea e la tutela dei diritti sociali*, Edizioni scientifiche italiane, 2013; V.A. Poso, *La carta sociale europea*, edizioni ATS, Pisa, 2003,

La Convenzione europea dei diritti dell'uomo, con la sua giurisprudenza è intervenuta più volte sulla discriminazione¹⁸: in particolare, all'art.14 recita: *«Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione»*.

L'art. 14, in combinato disposto con l'articolo 8¹⁹ ha portato alla dichiarazione di contrarietà alla Convenzione di una misura una misura limitativa dell'accesso all'impiego nel settore pubblico e ad alcune professioni in quello privato, poiché *«influisce in modo significativo sulla (...) capacità di stringere legami con il mondo esterno e procurava (...) gravi difficoltà in termini di possibilità di guadagnarsi da vivere, con evidenti ripercussioni sulla (...) sfera privata»*²⁰. L'articolo 8 comprende infatti anche la sfera dell'occupazione, in modo da includere il diritto di esercitare una professione²¹.

Ma nel settore del lavoro è soprattutto la Carta sociale europea che rileva²². La Carta prevede infatti (art. E, parte IV) che: *«Il godimento dei diritti riconosciuti nella presente Carta deve essere garantito senza qualsiasi distinzione basata in particolare sulla razza, il colore della pelle, il sesso, la lingua, la religione, le opinioni politiche o ogni altra opinione, l'ascendenza nazionale o l'origine sociale, la salute, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la nascita o ogni altra situazione»*.

La Carta sociale tratta dei diritti più propriamente sociali all'interno del sistema del Consiglio d'Europa - istituzione che cura l'applicazione della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, dedicata alla tutela generale dei diritti politici ed economici - e disciplina, in particolare, i diritti positivi e le libertà che riguardano gli individui nella loro esistenza quotidiana: il diritto di abitazione, alla salute, all'educazione, i diritti del lavoro, l'occupazione, il congedo parentale, la protezione sociale e legale, la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, la libera circolazione delle persone, il diritto di non discriminazione e anche i diritti dei lavoratori migranti e delle persone con disabilità.

Gli Stati aderenti alla Carta sono tenuti a presentare relazioni annuali su ogni parte delle disposizioni della Carta (siano esse relative alla Carta del 1961 che a quella riveduta del 1996), mostrando la effettiva attuazione delle sue disposizioni nel diritto e nella pratica.

Il compito di controllo dell'applicazione della Carta sociale europea è demandato, anche in via preventiva, al Comitato europeo dei diritti sociali²³ che si è più volte pronunciato sulle

18 Sulla quale sarebbe più che sufficiente rinviare al pregevole speciale di Questione giustizia dell'aprile 2019: AA.VV., *La Corte di Strasburgo*, a cura di F. Buffà e M.G. Civinini, ma v., anche, M.G. Putaturo Donati, *Il principio di non discriminazione ai sensi dell'art. 14 CEDU: risvolti sul piano del diritto internazionale e del diritto interno*, europeanrights.eu, 2015, n.51 (articoli).

19 Art. 8: *«Diritto al rispetto della vita privata e familiare 1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. 2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui»*.

20 Cedu, sentenza 27 luglio 2004, Sidabras e Džiautas c. Lituania (nn. 55480/00 e 59330/00).

21 Cedu, sentenza 28 maggio 2009, Bigaeva c. Grecia (n. 26713/05).

22 M. D'Amico, G. Guiglia, B. Liberali, *La carta sociale europea e la tutela dei diritti sociali*, Edizioni scientifiche italiane, 2013; V.A. Poso, *La carta sociale europea*, edizioni ATS, Pisa, 2003; C. Panzera, *Per i cinquant'anni della Carta sociale europea*, gruppodipisa.it, 23.02.2012.

23 Sul ruolo del Comitato, v. G. Guiglia, *Il ruolo del Comitato europeo dei diritti sociali al tempo della crisi economica*, in AIC, rivistaaic.it, saggi, 2/2016.

discriminazioni nel campo del lavoro²⁴, rendendo pareri su istanza delle organizzazioni sindacali e delle Organizzazioni non governative o senza scopo di lucro che tutelano i diritti sociali stabiliti dalla Carta²⁵.

Tutti questi atti transnazionali hanno quale basilare principio quello della non discriminazione, costituendo questo la base che consente un ordinato svolgimento della vita sociale, poiché la credibilità delle istituzioni si misura in primo luogo nella certezza che ciascun soggetto non possa essere oggetto di soprusi o discriminazioni in ragione di una sua personale condizione, sesso, razza, età, religione, disabilità od ogni altra condizione che non giustifichi trattamenti diversi²⁶.

Il principio di eguaglianza, sotteso a quello di non discriminazione, è il fondamento di una società democratica. Come è stato opportunamente sottolineato, «[l]a discriminazione è una disparità di trattamento che non è giustificata. L'uguaglianza non è una competenza, ma un principio generale che "taglia trasversalmente" tutto il diritto dell'Unione. Secondo la nota immagine di Supiot, "non tener conto delle ineguaglianze di fatto significa lasciare pieno gioco ai rapporti di forza"»²⁷.

Il principio di non discriminazione nel sistema eurounitario trova la sua applicazione più piena, come si è visto, nel campo del diritto del lavoro.

3. e in ambito nazionale

In Italia, già si è cennato che il principio di non discriminazione è, in primo luogo, sancito nella Carta costituzionale (art. 3).

Ciò non di meno, è solo verso al fine del secolo scorso che il principio si è concretizzato in una strutturata normativa.

Basti pensare, in generale, che il cd. delitto d'onore (art. 587 cpc) è sopravvissuto sino al 1981²⁸ e che il reato di adulterio (della sola moglie) è stato abrogato dalla Corte costituzionale solo del 1968²⁹ (ma era stato confermato da una precedente pronuncia del 1961³⁰).

A partire dagli anni '60 si è invece verificato un mutamento drastico che, nel mondo del lavoro, segna il suo inizio con la sentenza n. 63/1966, che dichiarava incostituzionali gli artt. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1, c.c. «*limitatamente alla parte in cui consentono che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto*» a causa del *metus* per una possibile ritorsione del

24 Si segnala, tra le tante, il parere sul reclamo collettivo n. 102 del 2013 dell'Associazione Nazionale dei Giudici di pace italiani che sancisce la discriminazione con la magistratura togata, su cui v. F. Biondi, *Il diritto alla sicurezza sociale: la decisione del Comitato europeo dei diritti sociali sul reclamo collettivo dell'Associazione Nazionale dei Giudici di pace e le sue ricadute sulla riforma della magistratura onoraria*, in AIC, rivistaaic.it, fasc. 2/2017 e C. Spada, *Prime valutazioni sulle censure del Comitato europeo dei diritti sociali alla normativa italiana sui giudici onorari*, in *Questione giustizia*, 30.01.2017.

25 V. F. Perrone, *La forza vincolante delle decisioni del Comitato Europeo dei Diritti Sociali: riflessioni critiche alla luce della decisione CGIL c. Italia dell'11 febbraio 2020 sul Jobs Act sulle tutele crescenti*, in *Lavorodirittieeuropa.it*, 23.03.2020.

26 Per una visione generale della giurisprudenza della Corte di giustizia e di quella di Strasburgo, con ampi riferimenti a quella nazionale, si veda L. TRIA, *Il divieto di discriminazione tra corti europee centrali, Corte Costituzionale e Corte di cassazione*, Key editore, 2015.

27 V. Piccone, *Parità di trattamento e principio di non discriminazione nell'ordinamento integrato*, in *Questione giustizia*, 15.02.2017.

28 Venne abrogato con la legge 442 del 1991. Sul punto v. ampiamente M. Cavallo, *Solo perché donna. Dal delitto d'onore al femminicidio*, Mursia editore, 2019.

29 Sentenza n.126 del 19 dicembre 1968

30 Sentenza 64/1961, Pres. Capi, Rel. Petrocelli (e nel collegio vi erano figure come Mortati e Sandulli!).

datore di lavoro che impediva al lavoratore l'esercizio dei suoi diritti, così ripristinando un principio di parità che, all'epoca, era sin troppo sbilanciato a favore della parte datoriale.

Il processo di evoluzione nel perseguimento della non discriminazione ha poi trovato la sua consacrazione con lo Statuto dei lavoratori nel quale, all'art. 15³¹ veniva previsto che: «*E' nullo qualsiasi patto o atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessa di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa*».

Il divieto di discriminazione è poi stato ampliato, con la L. 9.12.1977 n. 903, estendendolo «agli atti o patti diretti a fini di discriminazione razziale, di lingua o di sesso» e successivamente, ad opera del D.Lgs. 9.7.2003 n. 216, anche alla discriminazione fondata su ragioni «di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Più in generale, poi, l'approvazione del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo, 11/04/2006 n° 198, G.U. 31/05/2006³²) che disciplina dettagliatamente la materia della discriminazione sessuale, completando un percorso che aveva visto anche l'adozione di misure «speciali o specifiche»³³ finalizzate a evitare discriminazioni indirette prevedendo che la norma non venga applicata a tutti indistintamente senza tenere conto di eventuali differenze, delle quali l'ordinamento deve tenere conto (si pensi alle leggi sulla tutela della gravidanza sino a quella di cui all'art. 6 comma 5 bis del D.L. 148/1993 che, integrando la normativa vigente in questa materia, disciplinata dalla L. 223/91, ha introdotto una disposizione diretta a prevenire forme di discriminazione sessuale nell'ambito - appunto - dei licenziamenti collettivi: "*L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione*").

La tutela, infine, è stata arricchita con l'applicazione, anche nelle controversie in cui si lamenta una discriminazione per ragioni di razza, religione, etnia, sesso, handicap, parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (e per ragioni sindacali³⁴), del peculiare regime dell'onere della prova previsto dalla specifica norma di cui all'art. 28 comma 4 del D.Lgs. 150/2011 (anche in applicazione dell'art. 10 della direttiva quadro 2000/78) laddove si prevede che «*[q]uando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di*

31 La norma, oltre che applicazione dell'art. 39 Costituzionale, attua anche le Convenzioni Oit n. 98 dell'8 giugno 1949, ratificata in Italia con la l. 23.3.1958 n. 367 e la Convenzione n. 111 del 25 giugno 1958 ratificata con l. 6.02.63: v., allo stato attuale, M.C. Caudatella, *L'evoluzione dell'art. 15 dello Statuto tra condizionamenti comunitari e nuovi fattori*

di discriminazione, in Lpo, n. 11-12/2020, pagg. 666 e segg.

32 Su cui vedi: G. De Marzo, *Il codice delle pari opportunità*, Teoria e pratica del diritto, Giuffrè, 2007.

33 Sulle misure speciali e specifiche, vedi *Manuale di diritto europeo della non discriminazione*, cit., pagg. 38 e segg., dove si legge: «*Nel contesto delle Nazioni Unite, tali provvedimenti sono definiti «misure speciali», mentre nel contesto del diritto dell'Unione si tratta delle cosiddette «misure specifiche» o «azioni positive». Adottando misure speciali, i governi possono garantire la «parità di fatto», vale a dire l'opportunità di fruire in maniera paritaria e reale dei benefici offerti dalla società, anziché una mera «parità formale». Se i governi, i datori di lavoro e i prestatori di servizi non prendono in considerazione la necessità di adottare misure speciali, aumenta il rischio che le loro norme e prassi possano comportare discriminazioni indirette*»

34 V. E. Tarquini, *La discriminazione per ragioni di affiliazione sindacale: il divieto che visse due volte*, in *Lavorodirittieuropa.it*, 02.07.2020,.

provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata».

4. Il whistleblowing

Prima di esaminare la specifica vicenda tratta nella sentenza in commento, è doveroso qualche breve cenno alla figura del whistleblowing³⁵ dove, è noto, la tutela riguarda coloro i quali, all'interno del proprio ambito operativo, rivelano una possibile frode o un pericolo o un serio rischio e decidono di segnalarlo, rischiando così ritorsioni o possibili discriminazioni da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, o dei suoi collaboratori.

Si tratta di una fattispecie che, pur non coincidendo con quella affrontata dalla pronuncia che esamineremo, è affine al caso esaminato, poiché in entrambi i casi il problema è quello della tutela di un soggetto estraneo al comportamento illecito del datore di lavoro (o dell'amministrazione interessata), ma ha comunque un ruolo nel disvelare l'illecito commesso e ne subisce le conseguenze ritorsive.

La disciplina del whistleblowing, di origine anglosassone, trova la sua origine negli Stati Uniti, dove è presente sin dal secolo XIX³⁶ ed è stata rivalutata alla fine del secolo scorso a tutela degli interessi della pubblica amministrazione³⁷.

Nell'ordinamento europeo, l'istituto è disciplinato dalla Direttiva 1937 del 2019 Il 7 ottobre 2019 per la protezione dei whistleblower (Direttiva EU 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione). Il testo è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il 26 novembre 2019: gli Stati Membri hanno tempo fino al 17 dicembre 2021 per recepire le nuove norme nel diritto nazionale.

La Direttiva introduce importanti misure per quanto riguarda la prevenzione e il contrasto della corruzione all'interno dell'Unione europea, e predispone standard minimi di protezione degli informatori. In particolare, la Direttiva si applica sia al settore pubblico che a quello privato e copre quasi tutti i settori in cui l'Unione europea è competente (Art. 2); fornisce tutela legale a un ampio

35 In generale, v. S. M. Corso. *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro. Pubblico e privato nella disciplina del Whistleblowing*, Giappichelli, 2020; P. Pizzuti, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, 2019; A. Pallotta, R. Razzante, *Il sistema di segnalazione interna. Il whistleblowing nell'assetto anticorruzione, antiriciclaggio e nella prevenzione da responsabilità degli Enti*, Pacini giuridica, 2019; L. Valli, *Whistleblowing, Verità e democrazia: una riflessione*, Iusitiner, settembre 2019 e *Lavorodiritteuropa*, 2/2020.

36 Il «False Claims Act» o «Lincoln Law» era una legge per ridurre i comportamenti fraudolenti posti in essere ai danni del governo dai fornitori di materiale bellico durante la guerra di secessione, prevedendo una ricompensa per il denunciante che il Congresso americano ha promulgato nel 1863 durante la guerra civile per combattere le frodi perpetrate dalle società che vendevano forniture all'esercito dell'Unione.

37 «The Whistleblower Protection Act» del 1989 e successive modifiche, è una legge federale degli Stati Uniti che protegge gli informatori federali che lavorano per il governo e segnalano la possibile esistenza di un'attività che costituisce una violazione di leggi, norme o regolamenti, o cattiva gestione, grave spreco di fondi, abuso di autorità o un pericolo sostanziale e specifico per la salute e la sicurezza pubblica. A questa legge ha fatto seguito il «Dodd-Frank Act» del 2010, emanato in seguito alla grave crisi del mercato dei mutui subprime da cui il sistema finanziario era uscito fortemente scosso, che, modificando il SOX del 2002, ha previsto elevati standard di garanzia dell'anonimato del soggetto segnalante, rafforzato la tutela del denunciante contro possibili atti di ritorsione sul luogo di lavoro, introdotto incentivi economici per i denunciatori: v. Camera dei Deputati, *La protezione degli autori di segnalazione di reati o irregolarità nell'interesse pubblico negli Stati Uniti*, in Note Informative Sintetiche, n. 21/II – 7.10.2015; Comunicazione della Commissione al consiglio e al Parlamento europeo, *Rafforzare la revisione legale dei conti nella UE* (2003/C 236/02).

numero di potenziali whistleblower (Art. 4) e stabilisce misure idonee a garantire la protezione degli informatori dalle ritorsioni (Art. 19 ss). Inoltre, impone la creazione di meccanismi idonei a tutelare e favorire le segnalazioni all'interno delle società/amministrazioni (Art. 8) e stabilisce l'obbligo di rispondere e dare seguito alle segnalazioni degli informatori entro 3 mesi (Art. 9 e Art. 11).

In Italia, il whistleblowing era già stato introdotto nell'ordinamento giuridico, il 30 novembre 2017 con la legge 179/2017 recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»³⁸. La normativa riguarda sia i lavoratori del settore pubblico che quelli del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire la denuncia di pratiche illegali realizzate all'interno di enti pubblici e privati.

5. La vicenda nella causa Akelbracht

Così nella sentenza è riassunta la vicenda oggetto della causa: la sig.ra Vadenbon era impiegata presso la WTG Retail in quanto store manager di uno dei negozi di abbigliamento gestiti da tale impresa. In questa veste, il 24 giugno 2015 viene incaricata di selezionare una commessa da inserire nella struttura di vendita e sottoponeva a colloquio di assunzione la sig.ra Hakelbracht per un posto di commessa addetta alle vendite con decorrenza dal 1° agosto 2015. Nel corso di tale colloquio, l'interessata comunica di essere in stato di gravidanza da tre mesi.

Il 5 luglio 2015 la sig.ra Vadenbon informa la WTG Retail di aver trovato una candidata idonea nella persona della sig.ra Hakelbracht. Con messaggio di posta elettronica del successivo 6 luglio 2015, la responsabile delle risorse umane di tale impresa le comunica, di non voler assumere la sig.ra Hakelbracht a causa della sua gravidanza.

La sig.ra Vadenbon, con messaggio di posta elettronica del 7 luglio 2015, fa presente alla WTG che tale rifiuto di assunzione a causa dello stato della lavoratrice era contrario alla legge. Ciononostante, il 12 agosto 2015, la WTG Retail conferma il rifiuto di assumere la sig.ra Hakelbracht per lo stesso motivo.

Lo stesso giorno, la sig.ra Vadenbon ha così informato la sig.ra Hakelbracht che la sua candidatura non era stata accolta in ragione della sua gravidanza.

Quest'ultima ha allora contattato la WTG Retail in merito alla sua mancata assunzione, comunicando che intendeva presentare reclamo contro tale decisione dinanzi all'Istituto federale per l'occupazione. Poiché la WTG Retail non ha successivamente modificato la sua posizione, la sig.ra Hakelbracht ha dato seguito al reclamo, informandone tale impresa il 26 settembre 2015.

Il 5 ottobre 2015, la sig.ra Vadenbon ha avuto un colloquio con la responsabile della WTG Retail, in merito alla mancata assunzione della sig.ra Hakelbracht, in occasione del quale si è vista contestare di essere la causa del reclamo presentato da quest'ultima.

Il 12 novembre 2015, l'Istituto ha comunicato alla WTG Retail di aver ricevuto il reclamo della sig.ra Hakelbracht. Con messaggio di posta elettronica inviato all'Istituto l'11 dicembre 2015, tale impresa ha contestato formalmente di aver rifiutato di assumere la sig.ra Hakelbracht a causa della sua gravidanza.

³⁸ Sul punto, in aggiunta alle segnalazioni della nota 35, si veda M. Palla, commento alla legge 30 novembre 2017, n. 179, (appendice di aggiornamento), in Commentario breve alle leggi sul lavoro, a cura di R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta, Cedam, 2018;

Il 6 aprile 2016, la WTG Retail ha risolto il contratto di lavoro della sig.ra Vandebon. Il 13 aprile 2016 anche quest'ultima ha presentato reclamo dinanzi all'Istituto. Interrogata dalla sig.ra Vandebon sui motivi del suo licenziamento, la WTG Retail glieli ha comunicati in modo circostanziato con lettera del 10 giugno 2016. Tali motivi riguardavano lo svolgimento carente dei compiti affidati, l'inosservanza delle norme di sicurezza, l'insufficiente manutenzione del negozio e una mancanza di ordine. Il sindacato al quale la sig.ra Vandebon era iscritta ha contestato detti motivi.

Sia la sig.ra Hakelbracht che la sig.ra Vandebon hanno chiesto alla WTG Retail, con lettera di diffida del 10 ottobre 2016, di pagare a ciascuna un'indennità di licenziamento forfettaria di importo pari a sei mesi di stipendio. Non essendo riuscite a giungere a un accordo su tale punto, esse hanno chiesto all'Arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunale del lavoro di Anversa, Belgio) di condannare tale impresa al pagamento di detta indennità.

Come risultava dalla decisione di rinvio, è pacifico nel procedimento principale che la sig.ra Hakelbracht è stata effettivamente vittima di una discriminazione diretta fondata sul sesso, ragion per cui il giudice del rinvio le ha concesso un risarcimento a tale titolo.

Per quanto riguarda la domanda della sig.ra Vandebon, che è la sola oggetto del rinvio, la stessa intendeva avvalersi nella causa principale della protezione contro le misure di ritorsione, garantita dall'articolo 22, paragrafo 9, della legge sul genere, facendo valere il fatto di essere intervenuta in veste di testimone nell'istruttoria del reclamo presentato dalla sig.ra Hakelbracht. Secondo il giudice del rinvio, le condizioni previste a tal fine dalla legge nazionale non erano soddisfatte nel caso di specie, dato che la sig.ra Vandebon non poteva presentare alcun documento sottoscritto e datato relativo alla sua testimonianza, condizione essenziale per l'accesso alla tela invocata.

Infatti, il comma 9 dell'articolo 22 del «*wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen*» (legge belga sulla lotta alla discriminazione tra donne e uomini), del 10 maggio 2007, prevede che «*quando un reclamo è presentato da o a favore di una persona a causa di una violazione della legge intervenuta nel settore dei rapporti di lavoro e dei regimi previdenziali integrativi, il datore di lavoro non può adottare una misura pregiudizievole nei confronti di tale persona, salvo che per motivi estranei a tale reclamo*» e che l'interessato può adire le vie giudiziarie.

In particolare, poi, il comma 9 dell'articolo 22 si applica anche a persone che «*intervengono come testimoni laddove queste, nel contesto dell'esame del reclamo di cui al paragrafo 3, notificano alla persona presso la quale il reclamo viene presentato, in un documento sottoscritto e datato, i fatti da loro visti o sentiti relativi alla situazione oggetto del reclamo, o in quanto intervengono in giudizio come testimoni*».

Il giudice del rinvio si è chiesto se la protezione prevista dall'articolo 22, paragrafo 2, della legge sul genere sia meno efficace di quella prevista dall'articolo 24 della direttiva 2006/54, in quanto tale protezione non dovrebbe, a suo avviso, essere limitata ai soli testimoni ufficiali, ma dovrebbe comunque estendersi alle persone che, a qualunque titolo, difendono o sostengono la persona che ha presentato un reclamo per discriminazione fondata sul sesso.

In particolare, questo era il quesito proposto alla Corte di giustizia: «*Se il diritto dell'Unione, e segnatamente l'articolo 24 della direttiva [2006/54], debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa nazionale che offre tutela contro le ritorsioni nei confronti di persone che intervengono come testimoni solo alla persona che, nel contesto dell'esame di un reclamo, notifici*

alla persona presso la quale il reclamo è presentato, in un documento sottoscritto e datato, i fatti da essa visti o sentiti relativi alla situazione in oggetto del reclamo, o che interviene in giudizio come testimone».

6. La sentenza in commento

La Corte ricorda innanzi tutto che l'art. 24 della Direttiva n. 54 del 2006, intitolata «Tutela dei diritti», prevede che: *«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei dipendenti previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento».*

La questione posta alla Corte è se l'art. 22 della legge belga sulla lotta alla discriminazione tra donne e uomini, sia compatibile con la norma europea in quanto un lavoratore che abbia sostenuto un collega vittima di una discriminazione *«è tutelato contro le misure di ritorsione adottate dal datore di lavoro soltanto se è intervenuto in qualità di testimone nell'ambito dell'istruttoria di tale reclamo e se la sua testimonianza risponde a requisiti formali previsti da detta normativa».*

La norma nazionale, infatti, prevede che la tutela è garantita solo in presenza di elementi probatori come un documento ufficiale che certifichi il suo intervento.

La Corte, dopo avere ricordato che la tutela contro le discriminazioni è chiara nel non essere limitata al soggetto discriminato, osserva, al punto 24, come *«Occorre inoltre osservare che, conformemente al considerando 32 della direttiva 2006/54, “la stessa tutela [offerta alla persona tutelata] andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda una persona tutelata ai sensi della presente direttiva, o che testimoni in suo favore”, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Tale considerando conferma, pertanto, che la suddetta direttiva mira a circoscrivere la categoria di lavoratori, diversi dal soggetto discriminato, che deve poter beneficiare della tutela contro le ritorsioni, non sulla base di criteri formali, bensì sulla base del ruolo che tali lavoratori possono aver svolto a favore della persona protetta e che può aver indotto il datore di lavoro ad adottare misure sfavorevoli nei loro confronti».*

Precisa inoltre la Corte, richiamando il considerando n. 29³⁹, che la Direttiva dispone la predisposizione di procedure finalizzate a far rispettare e a garantire il raggiungimento dello scopo della Direttiva e che queste *«debbono essere accessibili a tutte le persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento»⁴⁰.*

«Quest'ultima disposizione» prosegue la Corte al punto 32 *«costituisce un'espressione specifica, nel contesto della stessa direttiva, del principio di tutela giurisdizionale effettiva, che deriva dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri e che è stato sancito dagli articoli 6 e 13 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (v., in tal senso, sentenza del 22 settembre 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, punto 21), principio ormai riaffermato dall'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea»*, così richiamando anche i principi stabiliti dalla CEDU.

Inoltre la Corte (punto 34) sottolinea come l'applicazione dei principi antidiscriminatori stabiliti dalla legislazione dell'Unione in tema di diritto al lavoro non potrebbe risultare garantita se si

³⁹Che recita: «L'esistenza di procedure giudiziarie o amministrative adeguate, dirette a far rispettare gli obblighi imposti dalla presente direttiva, è essenziale per l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento».

⁴⁰ Punto 31 sentenza in commento.

escludessero dalla tutela non solo quei provvedimenti di ritorsione nei confronti di chi agisce in giudizio a tutela dei suoi diritti manche, comunque, «*le misure che un datore di lavoro potrebbe essere indotto ad adottare nei confronti di lavoratori che abbiano, in modo formale o informale, preso le difese della persona protetta o testimoniato a suo favore. Infatti, tali lavoratori, che si trovano nella posizione ideale per sostenere tale persona e per venire a conoscenza di casi di discriminazione commessa dal loro datore di lavoro, potrebbero allora essere scoraggiati dall'intervenire a favore di detta persona per timore di vedersi privati di tutela se non soddisfacessero determinati requisiti formali, come quelli di cui al procedimento principale, il che potrebbe compromettere gravemente la realizzazione dello scopo perseguito dalla direttiva 2006/54, riducendo la probabilità che siano individuati e risolti casi di discriminazione fondata sul sesso*»⁴¹.

La Corte rigetta quindi la tesi sostenuta dalla difesa del datore di lavoro, il quale affermava (punto 36) che«*[n]ei limiti in cui (...), in sostanza, (...) i requisiti previsti all'articolo 22, paragrafo 9, della legge sul genere sono giustificati in quanto istituiscono un semplice un semplice regime probatorio equilibrato quanto all'esistenza e alla datazione delle testimonianze*», poiché così di fatto «*si tende, o tende anche, a delimitare la categoria di lavoratori protetti dalle misure di ritorsione in modo più restrittivo di quanto previsto all'articolo 24 della direttiva 2006/54, escludendo, in particolare, i lavoratori che abbiano sostenuto informalmente la persona che è stata oggetto di discriminazione*»⁴², così privando di una tutela adeguata i lavoratori che hanno sostenuto «informalmente» il lavoratore oggetto della discriminazione.

Ne consegue che, ad avviso della Corte, la norma nazionale contrasta con l'art. 24 della Direttiva n. 54 del 2006.

7. Conclusioni

Come si vede, la sentenza è sintetica ma chiara.

Quando si tratta di discriminazioni, come si è visto, l'ordinamento prevede specifiche deroghe al regime ordinario dell'onere della prova e spetta al datore di lavoro portare elementi a sostegno che l'atto posto in essere è del tutto privo di collegamento con un intento discriminatorio o ritorsivo, laddove sussistano sufficienti elementi che fanno fondatamente ritenere la probabilità che sia stato posto in essere un atto con quelle caratteristiche.

Nella specie, come risulta dalla sentenza (punto 36), il datore di lavoro si era difeso sostenendo la legittimità della norma limitativa nazionale e adducendo, nel giudizio principale, generiche giustificazioni per recesso operato.

Pertanto, la Corte non poteva che prendere atto dell'assenza, negli atti trasmessi, di una prova delle giustificazioni addotte nella causa principale circa le mancanze poste in essere dalla lavoratrice, mancanze contestate come inesistenti dalla stessa e dal sindacato.

Non a caso, infatti, la Corte precisa «*nei limiti in cui*» il datore ha svolto le sue difese.

Nella causa decisa, infatti, l'unico fatto certo che emerge è che la signora Valdenbon aveva avuto un ruolo nel corso del licenziamento della signora Akelbrack – pacificamente oggetto di una discriminazione, già accertata dal giudice del rinvio - e tanto era più che sufficiente a caratterizzare la fattispecie.

41 Punto 32 sentenza in commento.

42 Punto 36 sentenza in commento.

La Corte, infatti, già si era espressa in termini simili nella sentenza Kelly del 21 luglio 2011⁴³ affermando che «L'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, dev'essere interpretato nel senso che non prevede il diritto per un candidato ad una formazione professionale, che ritenga che l'accesso alla medesima gli sia stato negato per mancato rispetto del principio di parità di trattamento, di accedere ad informazioni in possesso dell'organizzatore della formazione medesima riguardanti le qualifiche degli altri candidati alla formazione, affinché sia in grado di dimostrare «elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta», ai sensi della menzionata disposizione. Tuttavia, non può essere escluso che il diniego di fornire informazioni da parte del convenuto, nell'ambito dell'accertamento dei fatti, possa rischiare di compromettere la realizzazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima, privando in tal modo, segnatamente, l'art. 4, n. 1, della stessa del proprio effetto utile. Spetta al giudice del rinvio verificare se tale ipotesi ricorra nella causa principale».

Questa essendo la direzione presa dalla Corte di giustizia nell'interpretazione estensiva delle tutele nei confronti di chi contrasta, qualunque sia il ruolo rivestito nelle singole fattispecie, atteggiamenti discriminatori, pare evidente l'incompatibilità di disposizioni come quella esaminata nel caso specifico.

Analoghi principi, del resto, sono applicati anche nel nostro ordinamento.

Ne è un esempio, da ultimo, la sentenza n. 1 del 2020⁴⁴ della Corte di cassazione dove si afferma: «Quali che siano i termini in cui si declina la prova semipiena di cui è onerato il ricorrente, se prova di una porzione di fattispecie, o prova di probabilità "attenuata" del nesso causale, ciò che è significativo è che al raggiungimento della stessa si sposta sul convenuto (resistente) il rischio della mancata controprova dell'insussistenza del nesso di causalità tra la disparità ed il fattore (in aggiunta al rischio delle mancata prova della sussistenza di fatti impeditivi, come da regime ordinario). Se quest'ultimo onere non è assolto, la regola di giudizio applicabile determinerà l'accoglimento del ricorso, benché gli elementi di fatto dedotti dal ricorrente lascino un margine di incertezza circa la sussistenza di tutti i fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria. Ciò consente di ritenere, quindi, che, nel regime speciale applicabile nei giudizi antidiscriminatori, si configuri un'inversione, seppure parziale, dell'onere probatorio. Si ritiene che si configuri una "presunzione" di discriminazione indiretta qualora sia accertato che l'applicazione del criterio astrattamente neutro pregiudichi in percentuale molto più elevata i soggetti portatori in fattore di rischio rispetto ai non portatori. Solo laddove questo fatto sia accertato, spetta al datore di lavoro dimostrare il contrario (cfr. CGUE C226-98 Jorgensen, in materia di discriminazione per sesso). Laddove si afferma che il datore debba provare "il contrario", ci si riferisce sia alla prova contraria della sussistenza dei fatti costitutivi (ad esempio, la disparità di trattamento non è collegata al criterio o l'impatto pregiudizievole del criterio è smentito sulla base di altri dati statistici, da cui risulti "meno che particolare"), sia alla prova dei fatti impeditivi, di cui il datore è gravato in base alle regole generali. La prova della sussistenza di cause di giustificazione non può qualificarsi come prova contraria dell'insussistenza di un fatto costitutivo della fattispecie: non smentisce l'impatto pregiudizievole del criterio, lo scrimina».

⁴³ In causa C-104/10, EU:C:2011:506.

⁴⁴ Sulla quale vedi L. Curcio, *Discriminazione su base sindacale e onere probatorio*, *Questione giustizia*, 29.01.2020, dove sono reperibili anche le conclusioni della Procura generale.

Come si vede, l'impianto delle tutele antidiscriminatorie nella giurisprudenza della Corte di giustizia e delle Corti nazionali è un laboratorio in continua attività, finalizzato a rendere completa la tutela contro le discriminazioni di qualsiasi genere.

Esattamente ciò che occorre, in questo periodo dove i principi di eguaglianza e di pari opportunità – elementi essenziali in un società sempre più inclusiva - vengono da più parti messi in discussione in favore di valori che sembrano contrari ai più elementari principi di civiltà giuridica.