Speciali Il Punto

Lo svantaggio etnico e culturale: quadro normativo e riflessi sul rapporto di lavoro

di Luca Failla , Paola Salazar , Pasquale Lazzaro
N. 41 - 28 ottobre 2026

La regolamentazione legislativa antidiscriminatoria è di matrice internazionale/UE ma ha assunto rilevanti declinazioni operative nell'ordinamento nazionale, in applicazione anche di principi costituzionali. L'articolazione creata dalla produzione normativa italiana è attualmente molto ampia ed articolata nonché in continua evoluzione, unitamente alla giurisprudenza correlata. Rispetto ad altre categorie di lavoratori svantaggiati, le tutele si articolano non tanto in forme di incentivazione all'assunzione quanto nei rimedi sanzionatori e processuali avverso il rischio di trattamenti discriminatori, coprendo efficacemente l'intero percorso lavorativo, dalla fase pre-assuntiva a quella di risoluzione del rapporto.

1. La disciplina europea e la disciplina nazionale di tutela contro le discriminazioni razziali

1.1. Il quadro europeo: la direttiva 2000/43/CE e la direttiva 2000/78/CE

Il contrasto alle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica trova il suo fondamento normativo sovranazionale primario nella direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. L'obiettivo dichiarato dalla direttiva è quello di «stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

Sul piano definitorio, la direttiva 2000/43/CE introduce una fondamentale distinzione – poi recepita nell'ordinamento interno, come vedremo – tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta: la prima sussiste «quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga»; la seconda quando «una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone». La discriminazione indiretta, diversamente da quella diretta, ammette una giustificazione oggettiva, purché la disposizione, il criterio o la prassi siano «obiettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

Accanto alla direttiva 2000/43/CE, il panorama normativo europeo in materia lavoristica è completato dalla direttiva 2000/78/CE (recepita in Italia dal d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216), che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, estendendo la protezione antidiscriminatoria ad ulteriori fattori quali religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale. Entrambe le direttive condividono un impianto strutturale comune, fondato sulla medesima architettura definitoria e processuale, contribuendo, nella lettura in combinato disposto con la normativa nazionale – non solo quella di diretto recepimento - alla formazione di quello che la giurisprudenza della Cassazione ha significativamente definito un «complesso normativo antidiscriminatorio»[1].

La direttiva 2000/43/CE, quella che più interessa in questa sede, si caratterizza per un ambito applicativo particolarmente ampio, a differenza della direttiva 2000/78/CE, che è limitata alla sola sfera dell'occupazione e del lavoro. La direttiva 2000/43/CE si estende infatti anche all'accesso a beni e servizi, alla protezione sociale, all'istruzione, coprendo una vastissima area della vita sociale e civile.

1.2. Il recepimento italiano della Dir. 2000/43/CE: il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215

Il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 costituisce lo strumento di recepimento interno della direttiva 2000/43/CE finalizzata ad attuare il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Di particolare rilievo è il sistema di definizioni delineato dall'art. 2 del decreto il quale fornisce espressione concreta alla parità di trattamento per razza o origine etnica, nel contesto dei richiamati principi guida della discriminazione diretta e indiretta.

La norma precisa, infatti che per "parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

E' poi il comma 2 del medesimo art. 2 che identifica il raccordo con la normativa diretta all''ingresso ed al soggiorno degli stranieri, laddove viene espressamente fatto salvo «il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione». Tale rinvio opera, nel contesto che ci occupa, come clausola di raccordo tra i due regimi normativi, garantendo che le definizioni e le più ampie tutele dettate dal Testo Unico sull'Immigrazione (di seguito anche "T.U.I.") trovino applicazione anche nel contesto della disciplina antidiscriminatoria attuativa della direttiva europea. L'art. 43 del T.U.I stabilisce infatti che "costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica"

In tale contesto anche le molestie vengono attratte nell'intero sistema antidiscriminatorio identificato dalla direttiva e dal d.lgs. n. 215/2003. Il decreto (sempre all'art. 2) considera le molestie "discriminazione" e le definisce come «quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo», così come l'ordine di discriminare, assimilato alla discriminazione stessa.

1.3. Il fondamento costituzionale

La normativa comunitaria non è stata sicuramente la prima ad introdurre nel nostro ordinamento giuridico la tutela delle discriminazioni fondate su razza ed origine etnica. L'Italia ha infatti costruito già nel 1947 con la Carta Costituzionale i principi giuridici su cui trova fondamento ogni tutela antidiscriminatoria in questo ambito. Il divieto di discriminazione razziale trova infatti il suo presidio più autorevole nell'art. 3 della Costituzione, il quale sancisce che: «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 duplice registro dell'art. 3 – eguaglianza formale nel primo comma, ed eguaglianza sostanziale nel secondo – costituisce la chiave interpretativa dell'intera disciplina antidiscriminatoria: non è sufficiente l'assenza di distinzioni formali basate sulla razza; occorre che l'ordinamento si faccia carico di rimuovere gli ostacoli che, pur nascosti dietro criteri apparentemente neutri, producono nella realtà effetti discriminatori su base etnica o razziale. Tale fondamento costituzionale è stato valorizzato dalla giurisprudenza intervenuta a più riprese in questa materia. Giurisprudenza nella quale si è affermato che la tutela contro gli atti discriminatori «si basa

sui principi fondamentali della Costituzione in tema di diritti inviolabili della persona», cioè sui principi di pari dignità e di uguaglianza davanti alla legge[2].

1.4. Il principio antidiscriminatorio nello Statuto dei Lavoratori

Il passaggio dai principi generali alla tutela specifica anche nell'abito del rapporto di lavoro lo ritroviamo poi nell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 il quale sancisce la nullità di qualsiasi patto o atto del datore di lavoro che abbia finalità discriminatorie. Tra i motivi espressamente vietati figura la discriminazione razziale, che travolge con la sanzione della nullità ogni provvedimento di gestione del rapporto di lavoro che possa essere fondato su tali motivazioni: dall'inquadramento, all'assegnazione delle mansioni ed all'esercizio dello jus variandi, fino al licenziamento. La norma, nella sua formulazione originaria, riferiva il divieto alle sole discriminazioni di carattere sindacale, politico o religioso; tuttavia, a seguito della modifica introdotta dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, essa ha previsto che la sanzione della nullità debba trovare applicazione anche ai patti o agli atti che coinvolgano finalità «razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o di sesso». Successivamente, solo dopo l'introduzione di ulteriori specifiche operata dall'art. 1, comma 2, della legge 23 dicembre 2021, n. 238, si leggerà, dopo la parola "di età", anche "di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali"[3].

1.5. Il Testo Unico sull'Immigrazione

Uno dei pilastri fondamentali della tutela antidiscriminatoria in questo ambito dell'ordinamento giuridico italiano è rappresentato dagli artt. 43 e 44 del T.U.I. Tale disciplina trova il proprio fondamento nell'art. 2 del medesimo testo unico, che riconosce allo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato il godimento dei diritti civili attribuiti al cittadino italiano e afferma il principio di parità di trattamento e di piena uguaglianza rispetto ai lavoratori italiani, contribuendo così a delineare una clausola generale di non discriminazione nei confronti dello straniero.

La formulazione del già citato art. 43[4] si distingue per la sua ampiezza: il fattore della nazionalità è espressamente incluso tra quelli rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria, con significative ripercussioni sistematiche. Attraverso il raccordo operato dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 215/2003 – che fa salvo il disposto dell'art. 43 T.U.I. – la discriminazione per motivi di nazionalità risulta coperta anche dalle tutele processuali previste dal decreto attuativo della direttiva 2000/43/CE, nonostante l'art. 3, comma 2, di quest'ultimo escluda espressamente le differenze di trattamento basate sulla nazionalità dal proprio campo di applicazione.

L'art. 44 T.U.I. prevede invece lo strumento processuale per la repressione dei comportamenti discriminatori, consentendo di ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione[4]. Il modello procedimentale delineato dall'art. 44 è stato descritto dalla Cassazione come il cuore del «complesso normativo antidiscriminatorio», richiamato con adattamenti secondari dal d.lgs. n. 215/2003 (artt. 4 e 4 bis) e dal d.lgs. n. 216/2003[6].

1.6. La discriminazione nel contesto della gestione del rapporto di lavoro: le altre fonti normative

Oltre alle già citate fonti normative, che formano la base giuridica essenziale, l'Italia ha negli anni prodotto una diversificata architettura normativa di matrice antidiscriminatoria che si interseca con la disciplina principale articolandosi trasversalmente in diversi ambiti di gestione del rapporto di lavoro. L'obiettivo è sicuramente quello di attrarre anche i principi antidiscriminatori appena enunciati nell'ambito delle tutele specifiche individuate per ciascun istituto giuridico. Particolare rilievo assume, dapprima, il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), che vieta ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso con riguardo all'accesso al lavoro, alle condizioni di impiego, all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alle opportunità di carriera. La tutela antidiscriminatoria è stata poi progressivamente ampliata dal legislatore e, in tale prospettiva, sono stati considerati discriminatori e, pertanto, nulli non soltanto i trattamenti direttamente collegati a uno dei fattori protetti, ma anche gli atti ritorsivi adottati in conseguenza dell'esercizio di diritti espressamente riconosciuti al lavoratore. Rientrano in

questa categoria, ad esempio, i provvedimenti sfavorevoli conseguenti alla segnalazione di illeciti ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di whistleblowing[5], alla richiesta o fruizione dei benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché dalla fruizione di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura[6], all'esercizio dei diritti connessi alla maternità, alla paternità e ai congedi disciplinati dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché alla fruizione degli istituti introdotti dal d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 per favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
Analoga tutela è prevista per il lavoratore che eserciti diritti connessi a specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, come l'accesso al lavoro agile, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81[7] o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi previsti dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81[8]. In tali ipotesi, infatti, il legislatore vieta espressamente il ricorso a licenziamenti, trasferimenti, demansionamenti, sanzioni disciplinari o altre misure organizzative aventi carattere ritorsivo o comunque idonee a determinare un trattamento deteriore nei confronti del lavoratore in ragione della condizione personale che abbia determinato l'accesso alle specifiche tutele previste dall'ordinamento giuridico.
Altra fondamentale tappa nel contesto del diritto antidiscriminatorio europeo è rappresentata dalla Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 (recepita in Italia dal d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96), volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva[9].

2. Le agevolazioni di costo del lavoro correlate

2.1. Incentivi all'assunzione di soggetti svantaggiati

Il sistema normativo italiano prevede un articolato insieme di misure volte a ridurre il costo del lavoro per i datori di lavoro che assumono soggetti appartenenti a categorie svantaggiate.
Sul punto, oltre alla particolare disciplina prevista in favore di queste categorie di soggetti[12] si segnalano le misure specifiche adottate ormai con cadenza periodica finalizzate a dare un sostegno specifico nell'assunzione anche di soggetti che si trovano o potrebbero trovarsi in una situazione di svantaggio a causa dell'età, del sesso o dell'origine etnica. L'ultimo in ordine di tempo è il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 il quale ha introdotto (pur nell'ambito di principi di continuità con previgenti analoghe misure) specifiche agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati – in particolare di donne e giovani in possesso di determinati requisiti soggettivi –, prevedendo esoneri contributivi fino a 12 o 24 mesi, subordinatamente, tra l'altro, alla realizzazione di un incremento occupazionale netto della forza lavoro[10].

2.2. Incentivi nell'ambito della tutela dei lavoratori stranieri

Per quanto concerne specificamente i lavoratori stranieri, invece, l'approccio adottato dal legislatore – come abbiamo avuto modo di vedere – è quello di garantire la parità di accesso al mercato del lavoro, rimuovendo le barriere discriminatorie e assicurando che i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti abbiano accesso agli stessi strumenti di politica attiva del lavoro disponibili per i cittadini italiani (art. 2 T.U.I).
In tale prospettiva, l'art. 44, comma 11, del T.U.I. prevede che ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori posti in essere da imprese alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni sia immediatamente comunicato alle amministrazioni pubbliche che abbiano disposto la concessione del beneficio, le quali procedono alla revoca del beneficio e, nei casi più gravi, all'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie.

2.3. Fondi europei e programmi di inclusione sociale

Quasi tutte le misure agevolative gravitano nell'ambito delle risorse previste, a livello europeo dagli strumenti di finanziamento per le politiche di inclusione e per il contrasto alla discriminazione nel lavoro rappresentati

dal Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), che nel periodo di programmazione 2021-2027 destina risorse significative a interventi di inclusione attiva, all'integrazione lavorativa e alla lotta contro le discriminazioni nel mercato del lavoro.

3. Le agevolazioni normative correlate

3.1. Le tutele in fase di assunzione
In fase di assunzione, il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 stabilisce che la parità di trattamento senza distinzione di razza o origine etnica si applica espressamente anche ai criteri di selezione e alle condizioni di assunzione, vietando sia la discriminazione diretta sia quella indiretta. In modo coerente, il T.U.I., all'art. 43, considera discriminatorio il rifiuto di accesso all'occupazione o l'imposizione di condizioni più sfavorevoli per ragioni etniche. Oltretutto, la CGUE ha chiarito che anche dichiarazioni pubbliche del datore di lavoro con cui si escludano candidati di una certa origine etnica o razziale integrano una forma di discriminazione nell'assunzione[14].
3.2. Le tutele processuali: il procedimento ex art. 28 d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150
Sul piano processuale, le controversie in materia di discriminazione – ivi incluse quelle di cui all'art. 44 del T.U.I. e all'art. 4 del d.lgs. d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 – sono regolate, dal 2011, dall'art. 28 del d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150, che ha unificato e razionalizzato il regime processuale delle azioni antidiscriminatorie, originariamente previsto dall'art. 44 T.U.I. nella sua formulazione ante riforma. In forza di tale articolo, tali controversie sono regolate dal rito sommario di cognizione.
Le principali caratteristiche del rito antidiscriminatorio sono:

- competenza: è competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio;
- legittimazione attiva personale e collettiva: possono agire sia i singoli individui lesi sia gli enti collettivi e le associazioni rappresentative;
- l'alleggerimento dell'onere della prova: di cui si è già parlato ma di cui si parlerà più diffusamente nel punto 3.3. infra;
- piano di rimozione e risarcimento del danno: al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, «il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate» e, inoltre, «il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale»;
- pubblicazione del provvedimento: quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

Va poi ricordato che, nel quadro della più recente riforma del processo civile (D.Lgs. n. 149/2022), è previsto che le azioni di nullità dei licenziamenti discriminatori, ove non siano proposte con ricorso ai sensi dell'art. 414 c.p.c., possono essere introdotte, ricorrendone i presupposti, con i riti speciali, tra i quali rientra quello appena enunciato. La proposizione della domanda relativa alla nullità del licenziamento discriminatorio e alle sue conseguenze, nell'una o nell'altra forma, preclude la possibilità di agire successivamente in giudizio con rito diverso per quella stessa domanda (art. 441-quater c.p.c.).
3.3. L'alleggerimento dell'onere della prova
Una delle agevolazioni processuali più significative previste dalla normativa antidiscriminatoria è il meccanismo di inversione dell'onere della prova (o, più propriamente, di alleggerimento dell'onere probatorio a carico del ricorrente), ai sensi dell'art. 28, comma 4, del d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150.
Tale meccanismo, di derivazione eurounitaria, risponde all'esigenza di rendere effettiva la tutela contro le discriminazioni, le quali, per loro natura, sono frequentemente difficili da provare. Il ricorrente, pur

ordinariamente gravato dell'onere di provare l'intento discriminatorio dell'atto denunciato è, infatti, tenuto a fornire non tutti gli elementi di prova a sostegno della domanda, ma solo gli elementi indiziari che rendano verosimile l'esistenza di una condotta discriminatoria; una volta adempiuto tale onere di allegazione, il convenuto dovrà fornire la prova contraria.
Vi sono, tuttavia, degli ambiti nei quali la posizione del lavoratore è tutelata sulla base di specifiche presunzioni di illiceità dell'atto di gestione del rapporto di lavoro. In questi casi, si assiste ad una vera e propria inversione dell'onere della prova, posto invece a carico del datore di lavoro. Tra questi casi rientra, ad esempio:

- l'adozione di provvedimenti di gestione del rapporto di lavoro conseguenti o comunque legati alla segnalazione di condotte illecite (art. 17 D.Lgs. n. 24/2023). È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- l'esercizio dei diritti riconosciuti al lavoratore in materia di rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione sulle condizioni di lavoro stabilite dalla legge (D. Lgs. n. 152/1997)). Sono infatti vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio di tali diritti. In questi casi incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili all'esercizio dei propri diritti da parte del lavoratore (artt. 13 e 14, D.Lgs. n. 104/2022).

3.4. La tutela collettiva e la legittimazione degli enti esponenziali

La legittimazione ad agire degli enti collettivi – associazioni di categoria, enti esponenziali, organizzazioni di tutela degli immigrati – ha formato oggetto nel tempo di un ampio dibattito giurisprudenziale, risolto nel senso della loro piena ammissibilità. La Cassazione ha affermato che nelle discriminazioni collettive in ragione del fattore della nazionalità, «sussiste la legittimazione ad agire in capo alle associazioni ed agli enti previsti dall'art. 5 d.lgs. n. 215 del 2003».
Con una più recente pronuncia, la Suprema Corte ha ulteriormente chiarito che l'art. 43 del T.U.I. «considera la nazionalità tra i fattori di discriminazione vietati in ogni campo della vita sociale, con una previsione che comprende atti di qualsiasi tipo, inclusivi anche di offese ad interessi di tipo collettivo ed anche le discriminazioni definite collettive», e che a tali discriminazioni viene apprestata la tutela processuale dell'art. 44, comma 10, T.U.I. nell'ipotesi in cui vengano commesse dal datore di lavoro[11].

4. I riflessi sulla gestione e sulla risoluzione del rapporto di lavoro

4.1. Gli obblighi gravanti sul datore di lavoro prima e durante il rapporto di lavoro

La normativa antidiscriminatoria non si limita a sancire il divieto di compiere atti discriminatori, ma impone ai datori di lavoro una serie di obblighi positivi di prevenzione e di organizzazione aziendale, la cui inosservanza può essere valutata come indice di condotta discriminatoria o come elemento "aggravante" in sede di giudizio.
In primo luogo, il datore di lavoro è tenuto ad adottare politiche di "diversity management" e di formazione del personale, in particolare di coloro che hanno responsabilità di selezione, gestione e valutazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di pregiudizi impliciti e di pratiche di esclusione fondate su criteri etnico-razziali. L'adozione di codici di condotta aziendali che esplicitamente vietino la discriminazione, prevedendo procedure interne di segnalazione e gestione dei casi di discriminazione rappresenta una best practice largamente raccomandata e, in molti contesti, può rilevare come elemento di adempimento degli obblighi di sicurezza sul lavoro.

In secondo luogo, il datore di lavoro deve garantire che i criteri di selezione del personale siano oggettivi, trasparenti e verificabili, evitando la previsione di requisiti che, pur apparentemente neutri, possano produrre effetti discriminatori su determinate categorie etniche o nazionali.

4.2. Le conseguenze del licenziamento discriminatorio: la tutela reintegratoria

La conseguenza più grave che l'ordinamento prevede in caso di accertamento di una condotta discriminatoria nella risoluzione del rapporto di lavoro è la reintegrazione nel posto di lavoro.

Questa previsione è di fondamentale importanza per tre ragioni: la reintegrazione opera indipendentemente dal motivo formalmente addotto dal datore di lavoro; la reintegrazione si applica quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro; la disposizione si applica anche ai dirigenti, categoria tradizionalmente esclusa dalle tutele reintegratorie.

In particolare, la disciplina del licenziamento discriminatorio è oggi contenuta nell'art. 2 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. decreto sul contratto a tutele crescenti, attuativo del Jobs Act). Tale disposizione prevede appunto la reintegrazione nel posto di lavoro – già chiaramente prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori – e il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione[12].

4.3. Il risarcimento del danno non patrimoniale

In aggiunta alla tutela reintegratoria ed al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perse, la normativa antidiscriminatoria prevede il diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale, in applicazione sia delle previsioni del d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 sia del regime generale del danno non patrimoniale di cui all'art. 2059 c.c.

La Cassazione a Sezioni Unite, con la sentenza n. 20819 del 21 luglio 2021, ha affrontato la questione del risarcimento del danno non patrimoniale nelle controversie in materia di discriminazione collettiva, chiarendo che «il rimedio alla discriminazione deve rispondere ai requisiti stabiliti dal diritto unionale, e deve essere effettivo, proporzionale, dissuasivo». Il risarcimento del danno non patrimoniale in tali fattispecie assume una peculiare connotazione dissuasiva, che pur non integrando i c.d. danni punitivi in senso stretto, mira a scoraggiare la reiterazione di condotte discriminatorie. La Corte ha osservato che «il principio di effettività ha anche la funzione di anticipare la soglia della tutela apprestata fino al punto in cui non vi siano vittime della discriminazione reali ma solo potenziali».

4.4. La CGUE sul punto

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea è stata più volte chiamata a pronunciarsi su questioni attinenti alla discriminazione fondata sull'origine etnica o razziale, elaborando nel tempo una giurisprudenza di particolare interesse.

Con sentenza del 13 ottobre 2022, causa C-344/20, la CGUE ha chiarito che la direttiva 2000/78/CE non osta, in linea di principio, a una disposizione aziendale che vieti ai dipendenti di manifestare verbalmente, mediante l'abbigliamento o in qualsiasi altra forma, le proprie convinzioni religiose o filosofiche, purché tale regola sia applicata in modo generale e indiscriminato; in tal caso, infatti, essa non integra una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. La Corte ha inoltre precisato che l'espressione «religione o convinzioni personali» configura un unico motivo di discriminazione, comprensivo tanto delle convinzioni religiose quanto di quelle filosofiche o spirituali.

Ancora, secondo la sentenza dell'11 settembre 2018, C-68/17, può configurarsi una discriminazione quando un'organizzazione religiosa giustifica il rigetto di una candidatura sostenendo che la religione costituisce un requisito essenziale per la posizione. Diversamente, la sentenza CGUE del 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19 riunite, stabilisce che non costituisce discriminazione diretta una norma aziendale che vieti in modo generale e indiscriminato l'esposizione di simboli politici, filosofici o religiosi sul luogo di lavoro, purché sia applicata uniformemente a tutti i lavoratori.

4.5. La riserva di nazionalità e le discriminazioni nell'accesso all'impiego pubblico

Un ultimo residuale tema di particolare rilievo in questa materia riguarda la legittimità della riserva di nazionalità nell'accesso al pubblico impiego. Sul punto, la Corte d'Appello di Milano[17] ha confermato l'illegittimità del requisito della cittadinanza italiana per l'accesso alla categoria dei funzionari, chiarendo che tale riserva è ammissibile solo quando le mansioni comportino l'esercizio autonomo, continuativo e prevalente di poteri autoritativi o coercitivi. In mancanza di tali presupposti, il requisito della cittadinanza integra una discriminazione vietata dall'art. 43 T.U.I., anche qualora solo alcune delle funzioni attribuite al profilo professionale implichino l'esercizio di pubblici poteri.

Conclusioni

Il sistema di tutele contro le minoranze etniche caratterizzato nell'ambito del diritto del lavoro dalla tutela contro le discriminazioni razziali si è progressivamente consolidato attraverso l'interazione di fonti normative di diverso livello – costituzionale, europeo e nazionale – dando luogo a un corpus giuridico di notevole complessità e raffinatezza tecnica.
Le tutele processuali rafforzate concorrono a rendere effettiva la protezione accordata dalla normativa sostanziale, in conformità con i principi di equivalenza ed effettività del diritto dell'Unione Europea.
Sul piano della gestione del rapporto di lavoro, la conseguenza più significativa dell'architettura normativa strutturata sull'impianto generale dei principi di uguaglianza e non discriminazione è la tutela reintegratoria piena prevista per i licenziamenti discriminatori.
Le più recenti evoluzioni giurisprudenziali confermano la vivacità del diritto antidiscriminatorio italiano e la sua progressiva capacità di adattarsi alle nuove forme che le discriminazioni possono assumere nella realtà contemporanea del moderno mercato del lavoro.

---

[1] Si veda, a tal proposito, la Cass. Civ., Sez. Un., del 30 marzo 2011, n. 7186.

[2] Nello specifico, Cass. Civ., Sez. III, del 16 agosto 2023, n. 24686: "la sentenza impugnata [...] ha evidenziato come la tutela contro gli atti discriminatori si basi "sui principi fondamentali della Costituzione in tema di diritti inviolabili della persona", cioè sui principi di pari dignità e di uguaglianza davanti alla legge, che trovano riscontro nell'art. 14 della CEDU sul divieto di discriminazione. Ed ha aggiunto che l'esercizio della libertà di espressione politica "deve essere necessariamente bilanciata con il rispetto e la tutela della dignità delle persone". Tali argomentazioni meritano integrale conferma.".

[3] Il comma è stato sostituito dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e successivamente modificato dall'articolo 4, comma 1, del d.lgs 9 luglio 2003, n. 216 e dall'articolo 1, comma 2, della Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

[4] In questo senso la Corte d'Appello di Milano, Sez. Lav., del 17 giugno 2025, n. 481.

[5] L'articolo 17 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing) introduce un articolato sistema di protezione per la persona che effettua una segnalazione di illeciti all'interno del contesto aziendale, sancendo un esplicito e incondizionato divieto di ritorsione. Il fulcro della tutela risiede nella presunzione legale stabilita dal comma 2: qualora il segnalante subisca un atto potenzialmente pregiudizievole, si presume che questo sia stato posto in essere a causa della segnalazione o della denuncia dell'illecito.

[6] V. art. 2-bis, Legge n. 104/1992; INL, nota n. 2414/2022; v. anche gli artt. 1 e 2 Legge n. 106/2025.

[7] V. (art. 18, c. 3, 3-bis e 3-ter, Legge n. 81/2017; art. 33, c. 6-bis, Legge n. 104/1992 come modificati rispettivamente dall'art. 4 e dall'art. 3, D.Lgs. n. 105/2022

[8] V. art. 8, c. 4, 5 e 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dall'art. 5, D.Lgs. n. 105/2022; INL, nota n. 2414/2022; v. anche l'art. 1, c. 214-217, Legge n. 199/2025.

[9] Tale Direttiva introduce tra l'altro nel dibattito giuridico il concetto di discriminazione intersezionale – termine ereditato dalla saggistica statunitense[11] – che si verifica quando il lavoratore appartiene a uno o più gruppi protetti e subisce una discriminazione legata alla combinazione di più fattori – ad esempio, il genere e la razza o l'origine etnica – in modo tale che la somma produca uno svantaggio superiore a quello determinato da ciascun fattore isolatamente considerato.

[10] V. artt. 1-3 D.L. n. 62/2026 conv. in L. n. 112/2026 e INPS, circ. n. 55, 56 e 57/2026.

[11] Cass. civ., Sez. lav., 1° aprile 2025, n. 8674.

[12] In applicazione di questo assetto, la Cass. civ., Sez. lav., 14 luglio 2023, n. 20239, si è così espressa: «E così, per i cosiddetti "nuovi assunti": - l'art. 2 del d.lgs. cit. prevede, a prescindere dal requisito dimensionale e dalla natura del datore di lavoro, una tutela reintegratoria "piena" in presenza di nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'art. 15 st. lav. [...]».In termini coerenti, più di recente la Corte d'Appello di Roma, Sez. lav., 25 novembre 2025, n. 3947, ha ribadito che il licenziamento discriminatorio è nullo ai sensi dell'art. 15 St. lav. e resta assoggettato alla tutela piena dell'art. 2.