



Trieste, 15 febbraio 2017

Spett. XXXXXX

Egr. Signori,

Con legge regionale del Friuli Venezia Giulia 16 maggio 2014, n. 9 è stato istituito presso il Consiglio regionale del F.V.G., il Garante regionale dei diritti della persona, al cui interno è stato nominato il sottoscritto quale componente con funzioni di garanzia per le persone a rischio di discriminazione. Tra i compiti attribuiti all'Ufficio del Garante regionale, vi è quello di assumere ogni iniziativa utile per tutelare le persone vittime di comportamenti discriminatori, ovvero segnalare situazioni di violazione dei diritti aventi effetti discriminatori per ragioni di ascendenza o di origine nazionale o etnica, appartenenza linguistica o culturale, convinzioni personali e religiose, condizioni personali e sociali, comprese le condizioni di disabilità temporanee o permanenti, età, appartenenza, identità di genere o orientamento sessuale.

Si scrive la presente in quanto l'edizione de "Il Gazzettino" – cronaca di Pordenone, del 14 febbraio scorso, ha riportato la notizia che sarebbero stati diffusi ed esposti nella località di Porcia dei volantini dai quali risulterebbe che la Vostra azienda effettuerebbe una selezione di personale da adibire a servizi di pulizia, aperta solo a candidati di nazionalità italiana, dalla quale dunque verrebbero esclusi lavoratori stranieri, siano essi di altri Paesi dell'Unione europea o di Paesi terzi.

Secondo quanto riportato dal quotidiano, tale esclusione verrebbe motivata dalle richieste provenienti da un committente che non vorrebbe addetti alle pulizie di nazionalità diversa da quella italiana. Secondo quanto riportato da altro quotidiano on-line, altri committenti della Vostra azienda avrebbero espresso analoga richiesta, affinché il personale da adibire ai servizi di pulizia richiesti non sia di nazionalità straniera, in particolare "extracomunitaria".¹

Il presente ufficio esprime profondo disappunto e preoccupazione verso tale vicenda, la quale ove trovasse conferma, costituirebbe una discriminazione fondata sulla nazionalità e, indirettamente, sull'appartenenza etnico-razziale dei lavoratori, vietata dall'ordinamento vigente, sia civile che penale.

Il presente servizio fa presente, infatti, che una selezione/reclutamento di personale fondata sul criterio di nazionalità, volta quindi ad escludere aprioristicamente lavoratori di nazionalità straniera, è in palese violazione non solo dei principi di

¹ XXXX

uguaglianza costituzionale, delle norme fondamentali dei Trattati dell'Unione europea in materia di libera circolazione e delle norme di diritto internazionale sui diritti dei lavoratori migranti (Convenzione Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 143/1975, ratificata e resa esecutiva in Italia), ma anche di numerose norme di diritto europeo ed interno, che vincolano anche i datori di lavoro privati, tra le quali:

- La direttiva europea n.2004/38 sulla libera circolazione dei cittadini dell'Unione europea e dei loro famigliari, così come recepita in Italia dal d.lgs. n. 30/2007;
- Il Regolamento europeo n. 492/2011 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione;
- La direttiva europea n. 109/2003 sui cittadini di Paesi terzi lungosoggiornanti;
- La direttiva europea n. 2011/95 sui rifugiati e titolari di protezione internazionale;
- La direttiva europea n. 2011/98 sui cittadini di Paesi terzi titolari del permesso unico per motivi di lavoro;
- La direttiva europea n. 2000/43 in materia di divieto di discriminazioni fondate sull'elemento etnico-razziale;
- Gli artt. 8 e 15 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 ("Statuto dei Lavoratori") e successive modifiche, sul divieto di discriminazioni nell'ambito del rapporto di lavoro, inclusa la fase di assunzione;
- Il T.U. delle norme in materia di immigrazione (d.lgs. n. 286/98 e successive modifiche).

In particolare, l'art. 2 del d.lgs 25.7.1998, n. 286, Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, nel comma 3, prevede espressamente che: *"La Repubblica italiana, in attuazione della convenzione dell'OIL n. 143 del 24 giugno 1975, ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 158, garantisce a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti nel suo territorio e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani."*

Secondo la Corte Costituzionale (sentenza 30 dicembre 1998, n. 454), la norma legislativa mira ad assicurare ai lavoratori stranieri il medesimo trattamento riservato ai lavoratori italiani, non solo allorché sia già stato instaurato un rapporto di lavoro, ma anche nell'ipotesi astratta di instaurarne uno in futuro ovvero nella fase di accesso al lavoro.

L'art. 43 del T.U. 1° comma prevede una sorta di clausola generale di non discriminazione, riprendendo quanto contenuto nell'art. 1 della Convenzione Internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, firmata a New York in 7 marzo 1966 e ratificata dall'Italia con la legge 1.5.1975, n. 654. Costituisce una 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 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"*.

Il legislatore ha voluto formulare, nel secondo comma dell'art. 43 del T.U. imm., una tipizzazione delle condotte aventi sicuramente una valenza discriminatoria, che prevede possibili casistiche.

L'articolo prevede infatti che compia "in ogni caso" una discriminazione:

(..)

c) *"chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione, all'alloggio, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio-assistenziali allo straniero regolarmente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità;*

(...)

e) *"il datore di lavoro o i suoi preposti i quali, ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata e integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza.*

Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa."

Ai sensi, pertanto, delle norme sopra citate, una selezione di personale operata da un datore di lavoro, che intenda escludere o svantaggiare candidati sulla base della loro nazionalità o della loro condizione di cittadini stranieri, costituisce certamente un atto e comportamento discriminatorio vietato.

Si fa, inoltre, presente che l'eventuale richiesta di discriminare operata da un committente o cliente ad un'azienda che gli fornisca un servizio, non costituisce una valida ragione giustificatrice.

A tale riguardo, si cita la sentenza della Corte di Giustizia europea nel caso *Feryn* (sentenza 10 luglio 2008, causa C- 54/07), ove i giudici europei sono stati chiamati a giudicare sul carattere discriminatorio e, dunque, vietato dalla direttiva europea 2000/43, di un annuncio di selezione di personale effettuato da un imprenditore operante nel settore delle porte blindate, ove questi aveva dichiarato che non avrebbe assunto operai di origine immigrata (marocchina) perché sgraditi alla sua clientela. La corte europea ha concluso che un datore di lavoro che dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale configura una discriminazione diretta nell'assunzione ai sensi dell'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva 2000/43, in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a dissuadere fortemente determinati candidati dal presentare le proprie candidature e, quindi, a ostacolare l'accesso al mercato del lavoro, con la vanificazione di uno degli obiettivi delle direttive europee anti-discriminatorie, ovvero quello di promuovere un mercato del lavoro - e dunque una società - inclusiva e fondata sulle pari opportunità. La Corte ha dunque accolto l'argomento dell'avvocato generale della Corte per cui l'affermazione di un imprenditore secondo cui i clienti sarebbero maldisposti nei confronti dei lavoratori di una determinata origine etnico-nazionale è del tutto irrilevante rispetto alla questione dell'applicabilità delle norme

antidiscriminatorie, non potendo costituire una clausola giustificatrice senza compromettere le finalità ultime della direttiva ovvero la realizzazione del principio di non discriminazione quale diritto umano fondamentale e la realizzazione di un'economia di mercato nel contempo inclusiva e fondata sulle pari opportunità.

Si ricorda, peraltro, che le citate direttive antidiscriminatorie e le relative norme interne di recepimento (d.lgs. n. 215/2003), stabiliscono che l'ordine di discriminare sulla base di uno dei fattori vietati è equiparato ad una vera e propria discriminazione (art. 2 c. 4 direttiva 2000/43). Ne consegue, dunque, che nel caso in questione non solo la pretesa del committente non costituisce giustificazione affinché la società di servizi metta in atto una discriminazione nella selezione del proprio personale, ma lo stesso committente potrebbe essere chiamato a rispondere della discriminazione operata nella politica di assunzione della società di servizi, per avere così indirizzato la condotta di quest'ultima.²

Il presente servizio rammenta, infine, che la discriminazione può essere oggetto di valenza anche penale, in base all'art. 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654, secondo il quale chi commette o istiga a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi è punito con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro.³

Confidiamo, pertanto, in un Vostro chiarimento riguardo all'avviso di selezione del personale oggetto della presente e fondato su criteri palesemente discriminatori e che questo verrà prontamente revocato e smentito e Vi chiediamo, pertanto, di dare atto che le prassi effettive di assunzione siano improntate senza ombra di dubbio ai principi di parità di trattamento e di non-discriminazione.

Ringraziando per l'attenzione che Vorrete porre alla presente, e rimanendo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgo i miei distinti saluti.

**Il Garante regionale per i diritti della
persona
Funzione di garanzia per le persone a
rischio di discriminazione
Walter Citti**

² Sull'azione giudiziaria civile contro le discriminazioni si veda l'art. 28 del d.lgs. n.150/2011.

³ In proposito : Corte di cassazione penale, sentenza 46783/05 del 21/12/2005 di conferma della condanna per discriminazione di un titolare di un bar che rifiutava di servire clienti di origine africana.