



NON ASSUMO COMUNISTI E FANCAZZISTI, QUANDO UN ANNUNCIO DI LAVORO DIVENTA DISCRIMINATORIO

A CURA DELL'[AVV. MICHELEALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 L'ANNUNCIO DELLO CHEF E L'ECO MEDIATICA**
- 2 LA CGIL AGISCE PER DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: LA SENTENZA N. 53/2026**
- 3 LE CONCLUSIONI: IL SINDACATO PUÒ AGIRE ANCHE SENZA UNA VITTIMA
CONCRETA**

1 L'ANNUNCIO DELLO CHEF E L'ECO MEDIATICA

Tutto nasce da un **annuncio di lavoro pubblicato sui social** da uno chef alla ricerca di personale per un hotel in Trentino.-

Fin qui, nulla di strano.-

Il problema nasce dal **contenuto del post**.-

Non si parlava soltanto di esperienza, turni, capacità professionali o disponibilità lavorativa. Nell'annuncio comparivano anche **indicazioni molto nette su chi non sarebbe stato gradito nella selezione: "sono esclusi comunisti", "fancazzisti" e "persone con problematiche di orientamento sessuale"**.-

Una frase pubblicata online.-

Poi le immancabili, virali, condivisioni.-

Poi le, ovvie, polemiche.-

Infine, il clamore dei giornali e addirittura le interviste.-

In poche ore, quello che sembrava un semplice annuncio di lavoro è diventato **un caso mediatico**. E, soprattutto, **un caso giuridico**.-

2 LA CGIL AGISCE PER DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: LA SENTENZA N. 53/2026

A quel punto è intervenuta la **CGIL del Trentino**, promuovendo un'azione giudiziaria antidiscriminatoria.-

Ed è qui che la vicenda diventa particolarmente interessante.-

Non c'era una vittima individuata per nome e cognome.

Non c'era un candidato formalmente respinto.

Non c'era un singolo rapporto di lavoro negato da provare in giudizio.-

Eppure, secondo il **Tribunale di Trento, sentenza n. 53/2026**, questo non impediva al sindacato di agire in giudizio, ritenendo che quelle frasi **non fossero semplici opinioni personali**, né battute infelici, né provocazioni social prive di rilievo giuridico, ma avessero evidente contenuto discriminatorio (seppure potenziale, in quanto nessun candidato era stato effettivamente e direttamente discriminato).-

Il Tribunale ha quindi riconosciuto la **legittimazione della CGIL ad agire**, ha ordinato allo chef di **non ripetere dichiarazioni analoghe** e di **non inserire più riferimenti discriminatori** nelle future selezioni del personale, disponendo anche **il risarcimento del danno in favore del sindacato** e **la pubblicazione del dispositivo della sentenza**.-

3 LE CONCLUSIONI: IL SINDACATO PUÒ AGIRE ANCHE SENZA UNA VITTIMA CONCRETA

La parte più importante della decisione riguarda proprio la **legittimazione del sindacato, nel caso di specie la CGIL**.-

Il Tribunale chiarisce un principio molto forte: **il sindacato può agire in giudizio anche quando non esiste ancora una persona specifica identificata come vittima diretta della discriminazione**.-

Perché?

Perché certe dichiarazioni **non colpiscono soltanto il singolo candidato**. Possono colpire **un'intera categoria di lavoratori**, alterando le condizioni di accesso al mercato del lavoro.-

In altre parole, se un annuncio comunica pubblicamente che alcune persone non sono gradite per ragioni ideologiche, personali o legate all'orientamento sessuale, **il problema - a prescindere dalla ovvia violazione di legge - non resta individuale, ma diventa collettivo.-**

Ed è proprio su quel terreno che il sindacato può intervenire.-

In fondo, il punto è semplice: si possono cercare lavoratori seri, preparati e competenti.-

Non si possono cercare lavoratori "ideologicamente graditi" o "sessualmente orientati".-