

ANTI DISCRIMINAZIONE

Teorie e Pratiche

Tre sfide per il diritto antidiscriminatorio

Alberto Guariso



Alberto Guariso

Tre sfide per il diritto antidiscriminatorio

SOMMARIO: 1. Gli altalenanti successi del diritto antidiscriminatorio - 2. La sfida della identità. - 3. Divieto di discriminazione e organizzazione sociale. - 4. La questione della “discriminazione per legge”. - 5. Il diritto antimaggioritario.

1. Gli altalenanti successi del diritto antidiscriminatorio - Fino a una ventina di anni fa i convegni in materia di diritto antidiscriminatorio si aprivano usualmente con la “constatazione” che il diritto antidiscriminatorio, pur essendo oggetto da tempo di elaborazioni dottrinali approfondite, era poco praticato nelle aule di giustizia, essendo ritenuto una sorta di cenerentola del diritto, altisonante nei proclami, ma dalla efficacia limitata alla mera pretesa di modulazione dei poteri pubblici e privati in relazione a un numero chiuso di caratteristiche protette.

È seguita una fase di segno opposto che può essere letta secondo due direttrici.

Da un lato è emersa una sempre più frequente invocazione del divieto di discriminazione che ha interessato esclusivamente l’ambito del diritto del lavoro, essendo collegata alla radicale differenza di regime sanzionatorio tra il licenziamento discriminatorio e gli altri casi di licenziamento illegittimo; si è così sentita spesso risuonare la critica di abuso della stessa nozione di discriminazione, che veniva invocata – in parte con il sostegno di qualche ricostruzione della dottrina¹ – quale strumento di contrasto di qualsiasi atto che non fosse sorretto da una ragione giuridica meritevole di tutela. L’assenza, in queste ricostruzioni, di un sicuro ancoraggio giurisprudenziale – unitamente alla progressiva espansione della sanzione reintegratoria da parte della Corte

* Alberto Guariso è Avvocato in Milano.

¹ Carinci 2012, 555. Rispetto in particolare alla distinzione tra licenziamento discriminatorio e per motivo illecito ex art. 1345 c.c.; v. Cass. 5.4.2016, n. 6575.

costituzionale² - ha condotto a una rapida riduzione di questo (vero o presunto) eccesso di riferimento al divieto di discriminazione.

L'altra direttrice "espansiva" non ha invece dato segni di arretramento e si è via via consolidata: si tratta di quella volta a utilizzare il divieto di discriminazione per affermare, specie nei confronti della pubblica amministrazione, i diritti alla parità di trattamento dei cittadini stranieri, questione che da anni anima le aule di giustizia, anche presso le Alte Corti, secondo forme di contenzioso e orientamenti giurisprudenziali piuttosto costanti³.

Forse anche sull'onda di questa seconda direttrice siamo così giunti alla fase attuale, di ulteriore e rinnovata "capacità attrattiva" del diritto antidiscriminatorio, non solo nella attenzione della dottrina, ma soprattutto nelle aule giudiziarie, come testimonia - tra l'altro - la raccolta giurisprudenziale di IEN, che ogni mese si arricchisce di nuove pronunce, talora meramente seriali (ma anche la serialità testimonia l'efficacia dello strumento) talaltra significative di nuovi campi di applicazione e spesso frutto di una più attenta elaborazione concettuale.

Vi sono però alcune sfide rispetto alle quali il diritto antidiscriminatorio deve ancora interrogarsi. All'avvio di un nuovo luogo di riflessione e dibattito, quale vorrebbe essere questa rivista, è bene provare a indicarne alcune, senza pretese di esaustività.

2. La sfida della identità - La prima è la sfida della identità. Si tratta, in realtà, di una sfida tutt'altro che nuova. Da sempre il diritto in esame - prendendo un po' le distanze dal significato che, nel senso comune, viene attribuito alle parole - si è affermato come diritto delle identità e non della uniformità; ed è noto quanto in questa fase storica sia sentito il tema delle identità, talora per valorizzarle come componente necessaria di quella dignità personale la cui tutela campeggia nell'art. 1 della CDFUE e nel primo comma dell'art. 3 Cost.;

² Da ultimo con la sentenza n. 118/2025 su cui vd. Passalacqua 2025, 643-658. Sugli interventi pregressi vd. anche Nogler 2025, 207 ss.

³ Si veda, tra le molte, la vicenda del cd. "bonus bebè" di cui all'art. 1, comma 125, l. 23.12.2014 n. 190, conclusa con la sentenza Corte cost. n. 54/2022 dopo il rinvio pregiudiziale della stessa Consulta alla CGUE che si era pronunciata con sentenza 2.9.2021, in causa C-350/20. O la vicenda degli assegni al nucleo familiare di cui al d.l. 13.3.88 n. 69, conclusa dalla Consulta con la pronuncia (di inammissibilità) n. 67/2022 dopo che sul punto si era pronunciata la Corte di giustizia con sentenza 25.11.2020, C-303/19 su rinvio della Corte di Cassazione. Ancora più ampio il contenzioso, sempre in materia di welfare, nei confronti degli Enti Locali e delle Regioni, sul quale si tornerà.

talaltra, forse più spesso, per farne strumento di divisione e di aggressione nei confronti delle identità “diverse”.

Ebbene, in questo contesto il diritto antidiscriminatorio si sta confermando un utilissimo strumento per valorizzare le differenze, prescrivendo solo che esse – se espressive di una delle identità “protette” – non si trasformino in svantaggio per chi ne è portatore; e che qualsiasi potere, pubblico o privato, venga esercitato “neutralizzando” i possibili effetti negativi che tali identità possono causare in un determinato assetto economico o sociale.

La conseguenza è che il diritto antidiscriminatorio, se saprà fare un uso attento di questa caratteristica, potrà ragionevolmente affermarsi come diritto della flessibilità e non della rigidità: un diritto, cioè, che non azzeri l’esercizio del potere (dell’imprenditore, del contraente “forte”, della P.A.) ma lo orienta e lo circoscrive modulando la dialettica tra chi è titolare del potere e chi ne è soggetto, senza avanzare la pretesa, spesso vana, di azzerare le differenze tra le due posizioni.

Tutto ciò non ha nulla a che vedere con la contrapposizione – che talora sembra delinearasi, specie tra i giuslavoristi – tra norma inderogabile e divieto di discriminazione⁴: l’una e l’altro sono palesemente forme di tutela complementari⁵, entrambe funzionali al pieno riconoscimento del valore della dignità della persona, tanto che il divieto di discriminazione – anch’esso massimamente inderogabile – impone forme ulteriori e non sostitutive di adattamento (nell’esercizio del potere) che sono funzionali alla tutela delle identità personali e che la sola norma inderogabile forse non potrebbe imporre (si pensi, per restare al caso più tradizionale, all’ordine di assumere una lavoratrice perché esclusa per ragioni discriminatorie).

Si tratta dunque di una grande opportunità, se pure dal futuro ancora incerto, come ben dimostra la discutibile sopravvalutazione del principio di neutralità (opposto a quello “identitario” qui esaminato) operato dalla Corte di Lussemburgo in materia di lavoro e identità religiosa⁶; sopravvalutazione oggi forse in via di superamento con il riconoscimento di una pluralità di possibili

⁴ Ricostruisce la contrapposizione tra i due, da ultimo, Voza 2024. Vd. anche Barbera 2025 e Barbera in questo numero della rivista.

⁵ Barbera, Borelli 2022.

⁶ Strazzari 2020.

neutralità⁷, ivi compresa quella che nasce non dal nascondimento delle identità diverse, ma dalla loro manifesta convivenza.

3. *Divieto di discriminazione e organizzazione sociale* - Una seconda sfida, solo apparentemente di segno opposto, nasce dalla considerazione che la tutela delle identità impone che il diritto possa dire una parola sulla organizzazione sociale, quando è la stessa organizzazione a far sì che l'identità costituisca ragione di svantaggio.

Ne è nata, prima nel solo ambito lavorativo (art. 5 Direttiva 2000/78/CE) poi anche all'infuori di esso (Convenzione ONU 13.12.2006, sui diritti delle persone con disabilità) la nozione di "accomodamento ragionevole", cioè di provvedimento attivo e conformativo, che non solo il datore di lavoro, ma qualunque soggetto sociale cui faccia capo un potere organizzativo è tenuto ad adottare per rimuovere qualsiasi ostacolo si frapponga a una effettiva condizione di uguaglianza di coloro che muovono da una posizione originaria di svantaggio; il tutto con l'unico limite dell'onere sproporzionato, che, proprio perché unico, esclude la rilevanza di limiti diversi, quali quelli che possono derivare dal gradimento o dalla scelta politica o da ulteriori valutazioni⁸.

L'ordinamento positivo ha sin qui riferito l'"accomodamento ragionevole" al solo tema della discriminazione per disabilità, ma la nozione si va affermando come possibile strumento generale di operatività del divieto di discriminazione, tanto che le Sezioni Unite della Cassazione, nella nota sentenza sul crocifisso⁹ – pur "estrapolando", con una discutibile operazione ermeneutica, la nozione in esame dal contesto del diritto antidiscriminatorio – ne ha fatto il criterio generale di bilanciamento degli opposti interessi e di positivo dialogo tra i portatori di esigenze identitarie contrapposte¹⁰.

Il comma 2-bis dell'art. 25 del Codice Pari Opportunità, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, con il suo riferimento al possibile carattere discriminatorio di ogni «modifica dell'organizzazione e dei tempi di lavoro»,

⁷ Ci si riferisce qui a C. giust., sent. 28.11.2023, C-148/22, Commune d'Ans, su cui vd. Micheli 2024, 561.

⁸ Sul tema, vd. Bonardi 2024, 376 ss.; Rizzi 2024, 34.

⁹ Cass. Sez. Un. 9.9.2021 n. 24414, su cui criticamente, Borelli 2021.

¹⁰ Si legge nella sentenza: «L'accomodamento ragionevole è basato sulla capacità di ascolto e sul linguaggio del bilanciamento e della flessibilità. Valorizza le differenze attraverso l'avvicinamento reciproco orientato alla integrazione tra le diverse culture. La dimensione che lo caratterizza è quella dello stare insieme, improntata ad una logica dell'et et, non dell'aut aut» (cfr. punto 19).

costituisce un altro esempio – sul quale molto si è discusso – del possibile conflitto tra potere organizzativo e divieto di discriminazione, come pure lo è la vivace discussione sui possibili effetti discriminatori dell'intelligenza artificiale, quando il potere di organizzazione rischierà (e già rischia) di sfuggire di mano allo stesso titolare¹¹.

Inutile rimarcare quanto questa funzione attiva del diritto nell'individuare le forme di organizzazione sociale che garantiscono nella pratica la tutela delle identità protette (l'essere persona disabile, l'essere gravato da compiti di cura, l'essere vincolato a una pratica religiosa ecc.) apra questioni delicatissime relative all'ampia discrezionalità del giudice nel valutare la scelta organizzativa effettivamente più funzionale al perseguimento dello scopo e l'eventuale onere sproporzionato della sua adozione, discrezionalità che deve necessariamente attingere a nozioni e competenze estranee alla scienza giuridica in senso stretto. Si configura così un equilibrio dove le regole imposte dall'economia e dal decisore politico non costituiscono regole intangibili e pre-date, ma devono confrontarsi esse stesse con il diritto, in un'ottica in parte nuova, ma anche per nulla estranea al disegno del costituente e all'obbligo ivi sancito di «rimozione degli ostacoli» ex art. 3, comma 2, Cost.

Una vicenda forse di nicchia, ma assai significativa da questo punto di vista, è quella del controllo di ragionevolezza della Corte costituzionale circa i criteri di “valutazione del bisogno” nell'accesso all'edilizia economica popolare. A partire da ricorsi antidiscriminatori avviati a tutela dei cittadini stranieri (che per pacifico rilievo statistico hanno una mobilità territoriale interna molto più elevata degli autoctoni e dunque faticano più di questi ultimi a maturare requisiti di lungo-residenza in un Comune o in una Regione) la Corte ha via via smantellato in tutte le Regioni la barriera di accesso costituita dai predetti requisiti¹²: e ciò con una ineccepibile “invasione di campo” nelle scelte del legislatore regionale, il cui potere di valutare i bisogni e di distribuire una risorsa scarsa (anzi scarsissima) non può sottrarsi al controllo di ragionevolezza.

Nulla di nuovo, si dirà. Ma il fatto che l'inversione di rotta abbia preso le mosse dal profilo discriminatorio di quei requisiti, conferma che un apporto nuovo c'è stato e che il controllo di ragionevolezza ex art. 3 Cost. ha tratto nuovo vigore a partire dalla “categorizzazione” propria del diritto antidiscriminatorio e peraltro

¹¹ In materia vedi tra le moltissime pubblicazioni Peruzzi 2023.

¹² Per l'incostituzionalità del requisito di residenza quinquennale per l'accesso alle graduatorie per l'edilizia residenziale pubblica cfr. le sentenze nn. 44/2020, 77/2023, 145/2023, 67/2024, 147/24, 1/2025; in dottrina Santarsiero 2024.

già prefigurata dal sommario elenco di fattori contenuti dall'art. 3: insomma il dialogo tra le due fonti conferma che il diritto antidiscriminatorio non costituisce una sorta di ingiustificata "iper-protezione" di gruppi sociali da considerare "più uguali degli altri", ma la necessaria considerazione delle disuguaglianze sostanziali ed è dunque una componente ineliminabile del principio generale di uguaglianza; art. 3 Cost. e divieto di discriminazione si saldano dunque rafforzando le possibilità di controllo giudiziario¹³.

Che poi l'operazione sia tutt'altro che semplice e lineare lo dimostra qualche significativo passo indietro che la stessa Corte costituzionale sembra talora compiere nel percorso di una verifica più invasiva sulle scelte di organizzazione sociale e sulle politiche di uguaglianza/disuguaglianza: significativa, da questo punto di vista, la recente sentenza n. 159/2025 ove la Corte, investita della questione di costituzionalità di una norma sia sotto il profilo della irragionevolezza (e dunque dell'art. 3 Cost.) sia sotto il profilo della discriminazione, ha brevemente concluso per la inammissibilità della questione motivando con il carattere meramente temporaneo della previsione contestata (pur riconosciuta irragionevole) e omettendo completamente di pronunciarsi circa l'eventuale violazione degli obblighi di parità di trattamento contenuti nelle direttive, che pure erano stati invocati dal giudice rimettente¹⁴: trascurando così che la temporaneità di una misura, se può costituire una componente del giudizio di ragionevolezza, non sembra poter aver parte nel giudizio sulla discriminazione, che conosce cause di giustificazione o requisiti essenziali della prestazione, ma non discriminazioni ammissibili perché "brevi".

4. *La questione della "discriminazione per legge"* - Infine, merita rilevare che il contenzioso qui in esame (quello citato sugli alloggi, ma anche altri analoghi in

¹³ Rimane ferma, per quanto riguarda il controllo in sede di costituzionalità, la previsione di cui all'art. 28 l. 87/53 ("Norme sulla costituzione e sul funzionamento della Corte Costituzionale") a norma del quale «Il controllo di legittimità della Corte costituzionale su una legge o un atto avente forza di legge esclude ogni valutazione di natura politica e ogni sindacato sull'uso del potere discrezionale del Parlamento», ma il confine tra controllo di ragionevolezza e valutazioni di natura politica è necessariamente molto labile, specie nella prospettiva di una maggiore integrazione del primo con il divieto di discriminazione. Il caso indicato nel testo ne dà conferma.

¹⁴ La questione riguardava la legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 180 e 181 della l. 30.12.2023 n. 213 che, nel prevedere la eliminazione della quota contributiva a carico della lavoratrice per le madri con almeno due figli, aveva escluso dal beneficio le lavoratrici con contratto a termine e le lavoratrici domestiche: il giudice rimettente aveva invocato, oltre alla violazione degli artt. 3 e 31 Cost., anche la violazione delle Direttive 1999/70/CE, 2003/109/CE, 2004/38/CE, 2011/98/UE.

tema di condizione giuridica dello straniero) è spesso basato sugli effetti discriminatori di norme di legge nazionali o regionali; il che suggerisce due ulteriori considerazioni.

La prima riguarda l'esistenza di "discriminazioni da norma di legge", espressione che anni fa faceva sobbalzare i neofiti della materia, ma che era ed è normale conseguenza di un ordinamento multilivello, ove i divieti di discriminazione ben possono essere collocati in sede eurounitaria o di diritto internazionale e dove dunque può ben accadere che lo svantaggio apparentemente legittimato dal diritto interno sia in realtà contrastante con un obbligo di parità di trattamento previsto in sede costituzionale, eurounitaria o internazionale; e che dunque l'azione antidiscriminatoria sia utilizzabile proprio al fine di rimuovere, mediante la disapplicazione o mediante l'incidente di costituzionalità, la "norma discriminatoria". La ricostruzione, affermata forse per la prima volta dalle SS.UU. di Cassazione con la sentenza n. 79512/2016 in tema di servizio civile e cittadini stranieri, ha poi trovato un assetto ancora più organico con la sentenza della Corte costituzionale 12.2.2024 n. 15 e dovrebbe quindi considerarsi ormai definitiva¹⁵.

La seconda considerazione nasce dal fatto che le azioni in questione sono quasi sempre promosse dalle associazioni cui l'ordinamento riconosce la legittimazione ad agire in caso di discriminazioni collettive (artt. 5 d.lgs. 215/2003 e 216/2003) e che agiscono in giudizio proprio al fine di far valere l'incostituzionalità della norma; ciò sulla base del pacifico principio, più volte affermato dalla CGUE¹⁶, secondo il quale la discriminazione collettiva non presuppone l'individuazione di un soggetto specificamente leso dal comportamento discriminatorio: l'interesse concreto e attuale all'azione non è dunque individuato in capo a un singolo, ma è quello di tutti gli appartenenti al gruppo protetto, non formalmente presenti in giudizio, che pretendono la modifica dell'assetto normativo mediante l'intervento della Consulta.

Non sfuggirà che tutto ciò avvicina le azioni in questione a una sorta di ricorso de amparo del diritto spagnolo, cioè a una azione diretta, con ampia legittimazione attiva, avanti l'organo di controllo costituzionale per la tutela generale dei diritti fondamentali dei consociati¹⁷.

Ebbene, senza voler immaginare che proprio da queste azioni nasca una revisione dell'assetto costituzionale (lungi da noi ipotizzare qualcosa del genere)

¹⁵ Sulla sentenza n. 15/2024 della Corte costituzionale vd. Tomasi 2024; Favilli 2024.

¹⁶ Cfr. da ultimo C. giust., sent. 23.4.2020, C-507/18, NH, ed ivi i precedenti.

¹⁷ Sul punto, tra le molte, cfr. Adamo 2015.

tuttavia il contributo che queste azioni hanno dato ai metodi di coordinamento tra fonti (ordinaria, costituzionale, comunitaria) e alle modalità di soluzione dei conflitti tra esse, è sicuramente suscettibile di ulteriori sviluppi.

5. *Il diritto antimaggioritario* - Il richiamo al controllo della giurisdizione sull'esercizio dei poteri organizzativi apre alla terza sfida: quella che nasce da una particolare espressione introdotta dalla dottrina, quando ha qualificato il diritto antidiscriminatorio, come intrinsecamente "antimaggioritario". Una espressione che ha poi fatto breccia anche nella giurisprudenza, non solo come affermazione di principio¹⁸, ma anche nel concreto delle vicende, come accaduto nelle citate azioni antidiscriminatorie attivate per contrastare atti normativi regionali o nazionali voluti e votati dalla maggioranza degli eletti o dai loro rappresentanti¹⁹.

È stato così riconosciuto quanto sia "fisiologico" che l'esigenza di tutela delle identità minoritarie (cioè l'obiettivo ordinario del diritto antidiscriminatorio, come si è detto) sorga proprio al fine di contrastare il potere assoluto della maggioranza; con il corollario che tale operazione di contrasto non ha nulla di sovversivo e non estende oltre il dovuto il potere della giurisdizione, come risulta dalla ovvia considerazione che la possibilità di tale contrasto è offerta dalla legge stessa, proprio perché la maggioranza - magari in momenti passati, ma ciò non rileva - lo aveva voluto, nell'ottica di quel bilanciamento e contemperamento che, soli, garantiscono la sopravvivenza delle società democratiche.

Certo, tutto ciò richiede un riconoscimento della funzione della norma e della forza della giurisdizione - e, conseguentemente, della autorevolezza di chi la

¹⁸ Ci si riferisce ancora alla "sentenza Crocifisso" (Cass. n. 24414/21), che tuttavia conferisce questa funzione antimaggioritaria, più che al diritto antidiscriminatorio, alle norme poste a tutela dei diritti fondamentali. Così il punto 20 della sentenza: «I diritti fondamentali svolgono un ruolo contro-maggioritario, sicché, abbandonato il criterio quantitativo, il "peso" assunto dai soggetti coinvolti non può fare ingresso quale decisivo criterio di bilanciamento delle libertà». Ma il divieto di discriminazione appartiene a sua volta all'area dei diritti fondamentali della persona e dunque l'esito dell'argomentazione è necessariamente il medesimo.

¹⁹ Si vedano le pronunce in tema di requisiti di accesso agli alloggi ERP, già citate alla nota 11. Con riferimento a atti non aventi forza di legge, ma comunque frutto della decisione politica della maggioranza, cfr., tra le molte, C. App. Torino 22.7.2025 che ha ordinato al ministero dei Trasporti la modifica di un decreto Ministeriale in tema di "bonus patenti"; Cass. 16.8.2025 n. 23381 relativa a un ordine di modifica di delibera di Giunta regionale; Trib. Padova 2.1.2025 che ha ordinato alla Regione Veneto la modifica di un regolamento regionale (le pronunce sono reperibili nella banca dati www.italianequalitynetwork.it).

amministra - che di questi tempi sembrano lontanissimi dal sentire comune e dal discorso pubblico, ormai assuefatto all'idea che la forza della regola debba cedere il passo alla regola della forza, che il vero o presunto consenso maggioritario vorrebbe sottrarre a qualsiasi controllo.

Per questo il diritto antidiscriminatorio, che è a sua volta regola e regola antimaggioritaria, ha probabilmente ancora molto da dire.

Bibliografia

- Adamo U. (2015), *L'amparo costituzional in Spagna: passato, presente e futuro del ricorso diretto al giudice costituzionale tra natura soggettiva e oggettiva del controllo*, in *Consulta online*, III, 666.
- Barbera M. (2025), *Il diritto antidiscriminatorio oggi. False e vere questioni*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 495/2025.
- Barbera M., Borelli S. (2022), *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 451/2022.
- Bonardi O. (2024), *Le soluzioni ragionevoli per i disabili come tecnica di prevenzione delle discriminazioni*, in *RGL*, 3, 376.
- Borelli S. (2021), *Le Sezioni Unite sul crocifisso: tra principio di laicità, accomodamenti ragionevoli, sindacato antidiscriminatorio e tanti dubbi*, in *LDE*, n. 4.
- Carinci M.T. (2012), *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity «all'italiana» a confronto*, in *DLRI*, 4, 555.
- Favilli C. (2024), *La possibile convivenza tra disapplicazione e questione di legittimità costituzionale dopo la sentenza n.15 del 2024 del giudice delle leggi*, in *Rivista del contenzioso europeo*, vol. 1.
- Micheli F. (2024), *La Corte di giustizia e il divieto di indossare simboli religiosi nel pubblico impiego*, in *Labor*, 5, 561.
- Nogler L. (2025), *Repêchage e licenziamento per inadempimento di scarsa importanza: sul dopo Corte cost. n. 128 e n. 129 del 2024*, in *DLRI*, vol. 186, 207.
- Passalacqua P. (2025), *Dal monito all'azione: la Corte costituzionale prosegue sul licenziamento ed elimina il tetto delle sei mensilità per le piccole imprese nel D.Lgs. n. 23 del 2015*, nota a Corte costituzionale 23 giugno 2025, n. 118, in *LPO*, 9-10, 643.
- Peruzzi M. (2023), *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino.
- Rizzi F. (2024), *Tutela antidiscriminatoria e disabilità nel rapporto di lavoro: nuovi contenuti e nuove pratiche per la comunità*, in *Professionalità studi*, n. 3, 34.
- Santarsiero F. (2024), *Diseguaglianze intorno all'accesso all'edilizia residenziale pubblica*, in *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, 2.
- Tomasi L. (2024), *Diretta applicazione del diritto UE e incidente di costituzionalità nel giudizio antidiscriminatorio: la sentenza n.15/24 della Corte Costituzionale*, in *LDE*, n. 2.
- Voza R. (2024), *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro: Un profilo teorico*, Relazione Aidlass.



ABSTRACT

Tre sfide per il diritto antidiscriminatorio

L'Autore illustra le sfide del diritto antidiscriminatorio, in particolare con riferimento alla sua capacità di tutelare le identità, di incidere sulla organizzazione sociale eliminando gli ostacoli a una effettiva uguaglianza, e svolgendo una funzione di bilanciamento rispetto al potere della maggioranza nei sistemi democratici.

Three Challenges for Anti-Discrimination Law

The Author illustrates the challenges of anti-discrimination law, particularly with regard to its ability to protect identities, to influence social organization by removing obstacles to effective equality, and to act as a counterbalance to the power of the majority in democratic systems.