R.G. 13514/2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in via telematica in data

da

CGIL LOMBARDIA, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Milano, Via Uberti, 16, presso lo studio dell'Avv. Alberto Guariso, che lo rappresenta e difende, unitamente all'Avv. Livio Neri, per procura in margine al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

ADECCO ITALIA s.p.a., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliato in Roma, via Barberini, 47, presso lo studio dell'Avv. Prof. Tiziano Treu, che lo rappresenta e difende, unitamente all'Avv. Prof. Angelo Pandolfo, per procura allegata alla memoria di costituzione;

convenuto

OGGETTO: discriminazione *ex* art. 28 D.Lgs. 150/2011
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER CGIL LOMBARDIA:
1) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio del comportamento di ADECCO ITALIA S.P.A. consistente nell'adozione di una politica aziendale volta ad escludere dalle selezioni di assunzione i cittadini extra UE in possesso di permesso di soggiorno con validità residua inferiore alla durata prevista dalla missione che dà luogo alla assunzione e conseguentemente, a titolo di rimozione degli effetti della accertata discriminazione:
IN VIA PRINCIPALE
2) ordinare ad ADECCO ITALIA s.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, di cessare il comportamento di cui sopra e di adottare una direttiva interna

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

con la quale si disponga che i dipendenti incaricati della selezione non debbano tener conto della data di scadenza del permesso di soggiorno dei candidati nella valutazione dei contratti da sottoporre agli stessi per la stipula e che quindi, ove ne sussistano le ulteriori condizioni, procedano alla assunzione anche quando la data di scadenza del contratto sia successiva alla data di scadenza del permesso di soggiorno;
3) condannare l'Amministrazione convenuta a pagare alle ricorrenti, ai sensi dell'art. 614 *bis* c.p.c., euro 50,00 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento integrale dell'ordine di cui al punto 2, con decorrenza dal decimo giorno successivo alla comunicazione o notifica dell'emananda sentenza;
4) condannare ADECCO ITALIA S.P.A., in persona del rappresentante legale *pro tempore*, al risarcimento del danno non patrimoniale in favore di CGIL LOMBARDIA in misura non inferiore a euro 5.000 o nella diversa misura determinata in via equitativa dal Giudice.
5) ordinare la pubblicazione dell'emanando provvedimento sulla home page del sito di ADECCO ITALIA S.P.A., con modalità tali da garantirne adeguata visibilità, nonché, eventualmente, su un quotidiano a tiratura nazionale;
6) adottare, nell'ambito del piano di rimozione volto ad evitare il ripetersi della discriminazione, ogni ulteriore provvedimento che il Giudice riterrà opportuno in conformità a quanto previsto dall'art. 28 D.lgs. 165/2001;
7) condannare ADECCO ITALIA S.P.A. alla rifusione delle spese da distrarsi in favore dei procuratori antistatari, ivi compreso il rimborso del contributo unificato.

PER IL CONVENUTO ADECCO ITALIA s.p.a.:
1) in via preliminare: dichiarare l'incompetenza funzionale del Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro a favore di quella del Tribunale a giudicare la presente controversia;
- dichiarare la carenza di legittimazione della Associazione ricorrente all'attivazione del presente giudizio e, conseguentemente, dichiarare l'inammissibilità del ricorso.
2) nel merito: rigettare integralmente il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto;
3) in ogni caso, condannare l'Associazione ricorrente alla refusione delle spese di lite, diritti ed onorari di causa.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in via telematica in data 7 novembre 2025, CGIL LOMBARDIA ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni, nei confronti di ADECCO ITALIA s.p.a.

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

Rilevava il sindacato ricorrente di essere venuto a conoscenza di una particolare "politica di assunzione" della società resistente. Secondo quanto riferito dai lavoratori ai funzionari NIdiL, ADECCO, nell'ambito di attività di selezione dei lavoratori per rispondere alle richieste degli utilizzatori, quando entrava in contatto con candidati con cittadinanza extra UE *con permesso di lavoro a tempo determinato*, li escludeva dalla selezione se la richiesta dell'utilizzatore era per un periodo di lavoro eccedente la durata residua del permesso di soggiorno, o comunque offriva a detti lavoratori solo rapporti di lavoro di durata pari a quella residua del permesso.
Conseguentemente, nei casi in cui la missione per la quale il lavoratore era selezionato avesse una durata superiore a quella residua del permesso, ADECCO non procedeva alla stipula del contratto.
Ciò indipendentemente dalla valutazione professionale del candidato: solo in relazione al rapporto tra durata residua del permesso e posti di lavoro disponibili.
ADECCO aveva confermato, a seguito di un incontro fra le parti, la prassi descritta ed aveva argomentato circa la legittimità della stessa, dichiarandosi indisponibile a una revisione.
ADECCO ITALIA s.p.a. aveva rilevato anche che la *policy* aziendale ammetteva la possibilità di procedere all'assunzione di lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno sia scaduto "*solo qualora la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno sia stata presentata entro sessanta giorni successivi alla scadenza dello stesso*".
CGIL LOMBARDIA riteneva discriminatoria la *policy* aziendale di ADECCO nella procedura di assunzione.

Si costituiva il convenuto ADECCO ITALIA s.p.a., chiedendo il rigetto del ricorso. In via preliminare, la società eccepiva l'incompetenza funzionale del giudice del lavoro ed il difetto di legittimazione attiva dell'associazione ricorrente.

All'udienza del 13 gennaio 2026, omessa ogni attività istruttoria e risultato vano il tentativo di conciliazione, la causa veniva discussa e posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. ADECCO ITALIA s.p.a. eccepisce in via preliminare, l'incompetenza funzionale del giudice del lavoro, in favore del giudice ordinario.
Rileva ADECCO ITALIA s.p.a. che l'art. 28 del D.lgs. 150/2011 sia preciso nel prevedere che le controversie riguardanti discriminazioni "*sono regolate dal rito semplificato di cognizione*". Ne deriverebbe quindi l'applicazione degli artt. 281 *decies* - 281 *terdecies* c.p.c., i quali formano il Capo del codice intestato al "*Procedimento semplificato di cognizione*", procedimento affidato al "*tribunale*" (ordinario, quindi) e non al "*tribunale in funzione di giudice del lavoro*".
L'eccezione va respinta.

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

Per i procedimenti antidiscriminatori instaurati dopo il 28 febbraio 2023 il giudizio è regolato, come è noto, dal rito semplificato di cognizione, salvo sia diversamente previsto (art. 28, comma 1, D.Lgs. 150/2011).
Pur adottando un rito speciale, le controversie di ambito lavorativo restano di competenza del giudice del lavoro (art. 409 c.p.c.), coerentemente con la loro natura sostanziale. Il fatto che il rito sia deviante rispetto al rito ordinario del lavoro non muta la correttezza dell'avvio della causa presso questa sezione.
Invero, la determinazione della competenza (sebbene in questo caso si tratti solo di competenza tabellare e non di competenza *stricto sensu*) deve essere effettuata sempre in base al reale contenuto della domanda principale, salvo che nei casi in cui la prospettazione ivi contenuta appaia *prima facie* artificiosa e finalizzata soltanto a sottrarre la cognizione della causa al giudice predeterminato per legge (così Cass., sez. lav., 15/10/2024, n. 26722).
Al più, l'ordinamento prevede criteri di competenza *territoriale* speciali e inderogabili, in casi specifici:
- quanto alle discriminazioni di genere, l'art. 38, comma 1, D.Lgs. 198/2006 dispone che, qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti ivi specificamente individuati e richiamati, indipendentemente dal fatto che il ricorso sia presentato dal lavoratore o, per sua delega, dalle organizzazioni sindacali, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o del consigliere di parità della città metropolitana, è territorialmente competente il tribunale (*in funzione di giudice del lavoro*) del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato; è un criterio che ha carattere funzionale ed esclusivo al fine di garantire l'effettività della tutela e, in assenza di una esplicita volontà del legislatore, non può ritenersi derogabile neppure dal ricorrente (Cass. 29 ottobre 2013 n. 24419); per le altre forme di discriminazione, *ex* art. 28, comma 2, D.Lgs. 150/2011, che sottintendono, quale presupposto sostanziale, la disciplina lavoristica si prevede, invece, che debba ritenersi competente il tribunale (deve ritenersi: *in funzione di giudice del lavoro*) del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.

2. ADECCO ITALIA s.p.a. eccepisce poi il difetto di legittimazione attiva del sindacato ricorrente.
Secondo l'eccezione, l'Associazione ricorrente è la CGIL Lombardia e *non* l'Associazione di categoria (effettivamente competente) NIdiL-CGIL che, nell'ambito della Confederazione CGIL, costituisce la Federazione di rappresentanza e tutela dei lavoratori atipici tra i quali lo Statuto della stessa NIdiL espressamente menziona i "*lavoratori in somministrazione*" (art. 1, secondo comma, dello Statuto NIdiL: doc. 1 fasc. ric.).
L'argomento non convince.
In modo coerente con l'art. 8 della Direttiva 78/2000, l'art. 5, comma 2, D.lgs. 216/2003, prevede che i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, tra cui vi sono le

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

organizzazioni sindacali, sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione. Il sindacato agisce *iure proprio* a tutela di interessi omogenei individuali di rilevanza generale (così Cass., sez. un., 21 luglio 2021, n. 20819).
Lo Statuto CGIL comprende, tra gli scopi statutari, il contrasto alle discriminazioni. Nello statuto della CGIL Nazionale (doc. 7 fasc. ric.), di cui la CGIL Regionale (doc. 8 fasc. ric.) costituisce articolazione, che essa "*Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione*" (art. 1), e che "*La CGIL afferma il valore della solidarietà in una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia equamente distribuito, la cultura arricchisca la vita di tutte le persone, rimuovendo gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle donne e agli uomini native/i e immigrate/i di decidere – su basi di pari diritti ed opportunità, riconoscendo le differenze – della propria vita e del proprio lavoro*" (art. 2).
Non pare quindi potersi negare la legittimazione attiva alla parte ricorrente.

3. Venendo al merito della vicenda, la disciplina che regola l'ingresso degli stranieri nel territorio italiano per motivi di lavoro prevede, come è noto, uno stringente nesso tra il permesso di soggiorno ed il contratto di lavoro.
Infatti, l'esercizio di un'attività lavorativa costituisce il principale titolo che legittima il soggiorno del migrante sul territorio nazionale. Si tratta dello schema autorizzatorio introdotto originariamente dalla legge c.d. Bossi-Fini (legge n. 189/2002), trasfuso nel vigente testo unico sull'immigrazione (D.lgs. n. 286/1998), fondato sull'inscindibile connessione normativa tra la previa titolarità di un contratto di lavoro e rilascio del permesso di soggiorno.
La questione qui dibattuta riguarda un aspetto successivo: l'esclusione dalle selezioni di assunzione per i cittadini extra UE che sono in possesso di permesso di soggiorno con validità cronologica residua *inferiore* alla durata prevista dalla missione che dà luogo all'assunzione.
La vicenda si è chiarita in sede di discussione orale.
Il procuratore speciale di ADECCO ITALIA s.p.a. ha riferito che "*quando il permesso di soggiorno ha una scadenza inferiore rispetto al potenziale contratto di lavoro a termine offerto da ADECCO ITALIA s.p.a. al lavoratore è necessaria la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno a pena di sanzione penale per la società; ADECCO ITALIA s.p.a. propone una assunzione che non va oltre la scadenza del permesso*".

4. Il *testo unico sull'immigrazione* (D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) così statuisce all'art. 5, commi 9 e 9 *bis* (nella forma attualmente vigente, introdotta dall'art. 3, comma 1, del D.L. 3 ottobre 2025, n. 146, convertito con modificazioni dalla Legge 1° dicembre 2025, n. 179): "(…) 9. *Il permesso di soggiorno è*

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

rilasciato, rinnovato o convertito entro sessanta giorni dalla data in cui è stata presentata la domanda, se sussistono i requisiti e le condizioni previsti dal presente testo unico e dal regolamento di attuazione per il permesso di soggiorno richiesto ovvero, in mancanza di questo, per altro tipo di permesso da rilasciare in applicazione del presente testo unico.
9-bis. In attesa del rilascio, del rinnovo o della conversione del permesso di soggiorno, anche ove non venga rispettato il termine di sessanta giorni di cui al comma 9, lo straniero può legittimamente soggiornare nel territorio dello Stato e svolgere temporaneamente attività lavorativa, in presenza degli altri requisiti previsti dalla legge, fino a eventuale comunicazione dell'Autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro, con l'indicazione dell'esistenza dei motivi ostativi al rilascio, al rinnovo o alla conversione del permesso di soggiorno. L'attività di lavoro di cui al primo periodo può svolgersi a condizione che sia stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio, di rinnovo o di conversione del permesso di soggiorno e nel rispetto degli altri adempimenti previsti dalla legge."
L'art. 5, comma 4, del D.Lgs. cit. statuisce: "*Il rinnovo del permesso di soggiorno è richiesto dallo straniero al questore della provincia in cui dimora, almeno sessanta giorni prima della scadenza, ed è sottoposto alla verifica delle condizioni previste per il rilascio e delle diverse condizioni previste dal presente testo unico. Fatti salvi i diversi termini previsti dal presente testo unico e dal regolamento di attuazione, il permesso di soggiorno è rinnovato per una durata non superiore a quella stabilita con rilascio iniziale*".
L'art. 22, comma 12, del D.Lgs. cit. statuisce: "*Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato*".
La *ratio* delle norme che precedono pare rintracciarsi nell'equilibrio fra il divieto di assunzione di lavoratori irregolari sul territorio dello Stato e il diritto del lavoratore extra UE di svolgere attività lavorativa anche quando l'esito dell'*iter* burocratico relativo alla sua domanda di rinnovo sia ancora incerto, evitando, per un verso, situazioni di lavoro irregolare e, per l'altro, di irragionevole forzata disoccupazione.

5. La norma di cui all'art. 5, comma 9 *bis,* come sopra riportata, quindi, prevede che il lavoratore debba *anticipare (di 60 giorni) rispetto alla scadenza del permesso, la richiesta di rinnovo.*

6. La regola che si trae dal formante legislativo di cui alle norme indicate al § 4 si può così sintetizzare:

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

a) il datore di lavoro ha l'obbligo di mantenere in servizio il dipendente anche dopo la scadenza del permesso;
b) tale obbligo viene meno quando, alternativamente:
- la Questura comunica le ragioni ostative al rinnovo del permesso;
- non vi è la prova della richiesta del rinnovo del permesso effettuata almeno sessanta giorni prima della sua scadenza.

Ciò significa che i periodi non coperti dalla vigenza del permesso di soggiorno richiedono, ai fini della loro regolarità (e dell'esclusione della responsabilità penale *ex* art. 22, comma 12, cit.), almeno la prova della *presentazione* della domanda di rinnovo.

ADECCO ITALIA s.p.a. argomenta, giustamente, che il rinnovo è una scelta volontaria (art. 4, comma 4, D.Lgs. cit.) e che quindi non possa darsi per scontato che un periodo di lavoro che supera la durata del permesso sia *ex post* coperto dalla richiesta di rinnovo. Ed è per questo che la legge prevede che la *ricevuta della richiesta di rinnovo* (documento fondamentale nella fattispecie qui discussa) sia resa immediatamente disponibile al datore di lavoro.

Tuttavia, ADECCO ITALIA s.p.a. trae dal formante legislativo di cui s'è detto *supra*, una conseguenza incongrua: la propria responsabilità penale (anche secondo il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*") per la consumazione del reato *ex* art. 22, comma 12, del D.Lgs. cit., ove la *ricevuta della richiesta di rinnovo* non sia disponibile anche prima dell'assunzione.

Risponde del reato indicato il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri:
a) privi *tout-court* del permesso di soggiorno (fattispecie che qui non si discute);
b) il *cui permesso sia scaduto (e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo) revocato o annullato*.

E ciò non può che verificarsi (non al momento dell'assunzione ma) *dopo* lo spirare della validità del permesso di soggiorno (che determina la fine del rapporto di lavoro *per factum principis* ossia per sopravvenuta *mancanza* di un provvedimento dell'autorità pubblica) e non certo in sede assuntiva.

Detto in altri termini: pretendere che un gruppo di persone (gli stranieri con permesso di soggiorno) debba immediatamente (in sede di valutazione assuntiva) produrre *la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno* (che peraltro, non è semplice ottenere in via di fatto, quando la scadenza non è imminente) è circostanza, in sé, discriminatoria.

Certamente si tratta di un modesto svantaggio, ma la giurisprudenza europea mette in guardia anche da piccoli ostacoli, pur sempre rivolti alla discriminazione di un gruppo.

Nel caso, citato in sede di discussione, c.d. *Chez* (C. Giust. 16 luglio 2015, causa C-83/14, *Chez Razpredelenie Bulgaria*) la Corte di giustizia non ha ritenuto

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

sufficiente la motivazione fornita dall'azienda per giustificare l'adozione di una prassi asseritamente neutrale (in quel caso: collocare i contatori elettrici più in alto in certe aree della città in cui se ne temeva la manomissione) ed ha invitato il giudice nazionale ad esaminare tutte le circostanze del caso per verificare se la misura non fosse invece stata introdotta per ragioni discriminatorie (in quel caso legate alla nazionalità). Si legge nella motivazione: "*La Direttiva 2000/43 deve essere interpretata nel senso che un provvedimento come la prassi controversa costituisce una discriminazione diretta qualora risulti che detta misura sia stata posta in essere e/o mantenuta per ragioni connesse all'origine etnica comune alla maggior parte dei residenti del quartiere di cui trattasi* [Rom: ndr]*, fatto che spetta al giudice del rinvio valutare, tenendo conto di tutte le circostanze rilevanti*".

Certamente anche nel caso portato all'attenzione della Corte, si stava considerando un modesto svantaggio.

Ma proprio il concetto di "modesto svantaggio" è una declinazione del più ampio principio di "svantaggio particolare" (*disadvantage*), elaborato dalla CGUE nell'interpretazione della discriminazione indiretta (su cui si veda, pur in altro ambito, la sentenza della Grande Sezione della CGUE del 17 luglio 2008, Causa C-303/06, *Coleman*; sul tema lavoristico si veda l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 216 del 2003).

Secondo il diritto UE, infatti, anche una misura apparentemente neutra, che produce effetti sfavorevoli *anche minimi*, ma sistematici, verso un gruppo protetto (in questo caso, stranieri con permesso di soggiorno) può costituire discriminazione indiretta.

La Corte non richiede che lo svantaggio sia grave o sostanziale: è sufficiente che sia idoneo a rendere *più difficile*, anche in modo modesto, l'accesso ad un diritto per quel gruppo.

In linea di principio, una tale discriminazione è vietata a meno che non sia obiettivamente giustificata. Per essere giustificata, essa dev'essere idonea a garantire il conseguimento di un obiettivo legittimo e non eccedere quanto necessario per raggiungere tale obiettivo (sentenza della Corte di giustizia 29 luglio 2024, nelle cause riunite C-112/22, C. U. e C 223/22, N. D.).

L'obiettivo segnalato da ADECCO ITALIA s.p.a. nel corso dell'udienza è, in questo caso, l'intenzione (certamente commendevole) di non integrare la fattispecie penale prevista dalla norma speciale.

Ma è la stessa ADECCO ITALIA s.p.a. che riferisce che *nel corso di svolgimento dell'attività lavorativa*, l'acquisizione della richiesta di rinnovo del permesso consente al lavoratore di andare oltre la durata originaria del permesso, anche tramite l'istituto della proroga (memoria, p. 15).

Con ciò essa suggerisce implicitamente una via praticabile, che le parti però non hanno inteso asseverare in via conciliativa.

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

7. Va quindi accertato il carattere discriminatorio del comportamento di ADECCO ITALIA S.P.A. consistente nell'adozione della politica aziendale volta ad escludere dalle selezioni di assunzione i cittadini extra UE in possesso di permesso di soggiorno con validità residua inferiore alla durata prevista dalla missione che dà luogo alla assunzione.
Si dovrà ordinare ad ADECCO ITALIA S.P.A. di cessare il comportamento indicato e di adottare una direttiva interna con la quale si disponga che i dipendenti incaricati della selezione non tengano conto della data di scadenza del permesso di soggiorno dei candidati nella valutazione dei contratti da sottoporre agli stessi per la stipula e che quindi procedano all'assunzione anche quando la data di scadenza del contratto sia successiva alla data di scadenza del permesso di soggiorno.
Questo provvedimento dovrà essere pubblicato sulla *home page* del sito di ADECCO ITALIA S.P.A., con modalità tali da garantirne un'adeguata visibilità.
Non si ritiene di procedere ad alcuna altra misura coercitiva, fra quelle indicate dall'art. 28, comma 5, D.Lgs. 150/2011 e chieste dalla CGIL, tenuto conto del positivo rapporto invalso fra l'azienda e le parti sindacali.

8. Le spese seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore della controversia e dei parametri di cui al DM 13.8.2022 n. 147, vengono liquidate in € 5.000,00, oltre oneri di legge.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:
1) **accerta** il carattere discriminatorio del comportamento di ADECCO ITALIA S.P.A. consistente nell'adozione della politica aziendale volta ad escludere dalle selezioni di assunzione i cittadini extra UE in possesso di permesso di soggiorno con validità residua inferiore alla durata prevista dalla missione che dà luogo alla assunzione;
2) **ordina** ad ADECCO ITALIA S.P.A. di cessare il comportamento indicato e di adottare una direttiva interna con la quale si disponga che i dipendenti incaricati della selezione non tengano conto della data di scadenza del permesso di soggiorno dei candidati nella valutazione dei contratti da sottoporre agli stessi per la stipula e che quindi procedano all'assunzione anche quando la data di scadenza del contratto sia successiva alla data di scadenza del permesso di soggiorno;
3) **ordina** la pubblicazione del presente provvedimento sulla *home page* del sito di ADECCO ITALIA S.P.A., con modalità tali da garantirne un'adeguata visibilità;
4) **condanna** la parte soccombente ADECCO ITALIA s.p.a. al pagamento delle spese di lite in favore dei Difensori della parte ricorrente, Avv. Guariso ed Avv.

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628

Neri, antistatari, liquidate in € 5.000,00, oltre accessori fiscali e previdenziali (incluso il c.u.) previsti dalla legge.
Così deciso il 13 gennaio 2026.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

Firmato Da: GIORGIO PIETRO MARIANI Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 340606785e3b7b8fdfea31f9d94e3628