

**REGNO UNITO****Corte suprema, sentenza nel caso *Royal Mail Group Ltd (Respondent) v Efobi (Appellant)*, [2021] UKSC 33, del 23 luglio 2021, in materia di discriminazione razziale sul luogo di lavoro**

26/07/2021

Prima del 2010, la disciplina in materia di antidiscriminazione era contenuta in un insieme di norme, tra cui soprattutto la *Race Relations Act 1976*. Secondo tali norme, la sussistenza di un atto discriminatorio sul luogo di lavoro veniva accertata con un esame in due fasi. Innanzi tutto, la vittima doveva dimostrare che erano avvenuti fatti in base ai quali, in assenza di una spiegazione adeguata, il giudice poteva concludere che si era avuta una discriminazione illecita. Successivamente, il datore di lavoro doveva motivare il trattamento impugnato dal richiedente e convincere il giudice che né la razza né altre caratteristiche tutelate avevano influito sulle motivazioni addotte.

L'*Equality Act 2010* aveva consolidato la disciplina sull'antidiscriminazione, apportando talune modifiche all'ordinamento. In particolare, per quanto riguarda la prima delle due fasi sopra indicate, la *section 136(2)* della legge stabiliva che dovevano "sussistere fatti in base ai quali il giudice" poteva riscontrare una discriminazione; dunque, il testo della legge non prevedeva più che fosse la vittima a dover dimostrare i fatti contestati.

Il sig. Efobi, originario della Nigeria, era nero e lavorava come postino per la Royal Mail. Aveva conseguito delle professionalità in campo informatico e desiderava ottenere un ruolo manageriale o tecnico nella società. Tra il 2011 ed il 2015, l'uomo si era candidato a oltre trenta posizioni di questo genere, senza successo. Nel giugno 2015, Efobi aveva intentato ricorso contro la Royal Mail davanti al giudice del lavoro, argomentando che il mancato ottenimento degli incarichi fosse dovuto a discriminazione diretta o indiretta sulla base della razza. In particolare, l'uomo asseriva che la *section 136(2)* dell'*Equality Act 2010*, formulata in termini diversi rispetto alle previsioni antecedenti, aveva operato una modifica sostanziale all'ordinamento, trasferendo l'onere probatorio interamente in capo al datore di lavoro.

Le ragioni di Efobi erano state respinte dall'*employment tribunal*, ma la decisione era stata ribaltata dall'*Employment Appeal Tribunal*. La *Court of Appeal*, a sua volta, aveva ripristinato la decisione del primo *tribunal*. Efobi aveva agito in appello davanti alla Corte suprema del Regno Unito.

La Corte suprema ha respinto il ricorso all'unanimità<sup>1</sup>. Il *judgment* è stato redatto da Lord Leggatt.

La Corte ha stabilito che la modifica legislativa operata dall'*Equality Act 2010* non aveva apportato alcuna modifica sostanziale alla normativa in materia di antidiscriminazione; questa conclusione era confermata anche da un semplice esame della principale giurisprudenza al riguardo formatasi subito dopo l'entrata in vigore dell'*Equality Act 2010*. La *section 136(2)* confermava semplicemente che, nella prima fase dell'indagine, il giudice doveva aver riguardo a tutto il materiale probatorio, a prescindere dalla provenienza, e non solo alle prove addotte dal richiedente. Pertanto, secondo la Corte suprema, l'*employment tribunal* non aveva commesso alcun errore di diritto.

Efobi aveva anche sottolineato che, nel procedimento dinanzi all'*employment tribunal*, la Royal Mail non aveva convocato per far testimoniare alcuna delle persone che avevano effettivamente valutato le sue candidature, bensì due dirigenti che non avevano partecipato alle selezioni, ma erano conoscitori delle procedure di reclutamento dell'organizzazione. Efobi argomentava che, in base a queste circostanze, il *tribunal* avrebbe dovuto trarre delle conclusioni sfavorevoli a carico della Royal Mail; in particolare, avrebbe dovuto concludere che tutti i candidati selezionati erano di un'altra etnia o razza e che i decisori erano consapevoli della razza di Efobi al momento della selezione.

La corte ha ricordato che i *tribunals* erano liberi di trarre le conclusioni che ritenevano opportune e di buon senso. Nei casi in cui si contestavano i testimoni convocati dalla controparte, i *tribunals* dovevano tener conto di aspetti quali la disponibilità di altri testimoni, il probabile contenuto della loro deposizione e la pertinenza della deposizione in relazione al caso. Non era possibile, secondo la Corte suprema, stilare preventivamente un elenco esauriente delle circostanze da valutare.

Nella specie, la Corte suprema ha stabilito che l'*employment tribunal* non aveva errato nell'omettere di trarre conclusioni sfavorevoli dal fatto che nessuno dei decisori effettivi delle procedure di selezione aveva testimoniato. In ogni caso, ha rilevato la Corte, anche se tali decisori fossero stati a conoscenza della razza di Efobi e se il candidato selezionato era di un'altra razza, ciò non era sufficiente, senza ulteriori elementi, a stabilire che vi era stata discriminazione.

Sarah Pasetto

---

<sup>1</sup> Il testo integrale della pronuncia è reperibile all'indirizzo <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0068-judgment.pdf>.