

## **Il divieto di discriminazione religiosa nel rapporto di lavoro subordinato**

*Vincenzo Pacillo*

1. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 43 d. lgs. 286/1998 e degli artt. 2.1 e 2.2 d. lgs. 216/2003, commette discriminazione religiosa:

- il datore di lavoro che operi una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza fondata sulle convinzioni religiose di coloro che svolgono attività lavorativa alle sue dipendenze, ovvero sulle pratiche religiose da questi seguite;

- il datore di lavoro che ricorra – nei procedimenti di assunzione di personale – a criteri selettivi che importino distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze fondate sull'appartenenza confessionale o sulle opinioni in materia religiosa degli aspiranti ovvero sulle pratiche religiose da essi seguite;

- il datore di lavoro che ponga in essere un trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori (o gli aspiranti) appartenenti ad una determinata confessione religiosa e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel rapporto di lavoro subordinato i comportamenti ascrivibili al concetto di “discriminazione religiosa” importano dunque la contrapposizione tra una situazione psicologica di preferenza o di rifiuto del datore – che intenderebbe penalizzare il lavoratore esclusivamente in ragione delle sue opinioni religiose – e il diritto, spettante al soggetto/lavoratore, di non subire conseguenze pregiudizievoli di carattere materiale e/o patrimoniale in ragione esclusivamente della fede professata (o non professata) o delle opinioni religiose da lui manifestate. Quest'ultimo diritto è tra l'altro enunciato in una lunga serie di strumenti internazionali: si ricorderanno in questa sede la Convenzione OIL del 25 giugno 1958, n. 111 (ratificata dall'Italia e resa esecutiva nel nostro ordinamento con la legge n. 405 del 6 febbraio 1963), la Dichiarazione OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro del giugno 1998 e la Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (recepita nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216). Il legislatore italiano ha espresso un giudizio di disvalore nei confronti della discriminazione religiosa, sia in fase preassuntiva (vedi § 2 del presente scritto) che durante lo svolgimento del rapporto (vedi § 3): l'ordinamento fa infatti divieto al datore di lavoro di assumere quali criteri di assunzione, licenziamento, di inquadramento e/o differenziazione di trattamento dei lavoratori le convinzioni in materia religiosa, tutelando ancora una volta il diritto del lavoratore di non subire conseguenze pregiudizievoli in ragione della fede da lui professata (o non professata) o delle opinioni religiose da lui manifestate a discapito della discrezionalità – sia pure limitata – di cui generalmente gode il datore nell'esercizio dei suoi poteri.

2. Per ciò che attiene alla fase preassuntiva, vanno ricordati in particolare l'art.8 della l. 300/70 (integrato dalle disposizioni in materia di dati sensibili di cui al d.lgs. 196/2003) nonché l'art. 43 del d. lgs. 286/98, il quale enuncia il principio di non discriminazione nell'accesso al lavoro per motivi di (razza, nazionalità e) religione. La mancata assunzione di un aspirante per motivi attinenti esclusivamente alle convinzioni religiose di quest'ultimo rientra infatti certamente

tra quei comportamenti che – importando una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico e sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica – costituiscono discriminazione ai sensi dell'art. 43 comma 1° del provvedimento in esame e sono pertanto espressamente vietati. In primo luogo appare necessario chiarire fino a che punto – alla luce del dettato normativo degli artt. 43 e 44 d.lgs. 286/98 – il fattore “religione” costituisca un fattore di differenziazione vietato.

E' infatti legittimo chiedersi se tra gli atti di discriminazione religiosa vietati debbano ricomprendersi solo le mancate assunzioni motivate dal fatto che l'aspirante faccia formalmente parte di un gruppo religioso secondo le leggi di tale gruppo, oppure se tale norma possa essere letta nel senso di considerare illegittime anche le mancate assunzioni motivate dalle opinioni religiose del prestatore, o addirittura dai comportamenti materiali di quest'ultimo che siano determinati da convinzioni attinenti alla sua *Weltanschauung*.

In questo senso, l'art. 43.1 è estremamente chiaro nel vietare a tutti i datori di lavoro, sia privati che pubblici, di operare distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze nell'accesso al lavoro degli aspiranti fondate sulle convinzioni o sulle pratiche religiose da essi seguite.

Nell'usare l'espressione «convinzioni religiose» il legislatore sembra ancora una volta aver voluto garantire esplicitamente tutti gli aspetti della libertà di avere le proprie convinzioni in materia religiosa: da ciò deve dedursi che nella procedura di scelta dell'aspirante da assumere deve considerarsi vietato il ricorso a tutti i criteri selettivi che importino distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze fondate sull'appartenenza confessionale o sulle opinioni in materia religiosa. Parimenti, a norma dell'art. 43.1, deve considerarsi vietato – in fase preassuntiva - il ricorso a tutti i criteri selettivi che importino distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze fondate sulle pratiche religiose degli aspiranti: espressione con la quale il legislatore sembra aver definito non solo gli atti di culto in senso stretto, ma più ampiamente tutti i comportamenti direttamente riferibili all'osservanza di un precetto confessionale

Quanto all'area dei comportamenti vietati, vi sarà una “distinzione” quando, dati due soggetti X e Y, i quali richiedano entrambi di accedere ad un determinato posto di lavoro, il datore assuma X riservandogli condizioni contrattuali più sfavorevoli rispetto a Y esclusivamente in ragione delle convinzioni o delle pratiche religiose del primo: vi sarà invece una “esclusione” qualora a X, e solo a X, sia rifiutata l'assunzione esclusivamente a causa delle di lui convinzioni o pratiche religiose. Quanto invece al concetto di “restrizione” e “preferenza”, si avrà restrizione quando l'accesso al lavoro sia consentito a Y e solo a Y, a causa delle convinzioni o pratiche religiose del medesimo, con esclusione totale di X: si avrà invece “preferenza” quando l'assunzione di Y rispetto a X sia stata determinata esclusivamente da valutazioni inerenti alle convinzioni o pratiche religiose dei due soggetti.

L'accertamento del fatto discriminatorio sottende dunque un giudizio di tipo “comparativo” fra “trattamenti differenziati”: dati due soggetti X e Y, che richiedano ad un datore la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, si avrà discriminazione quando il trattamento differenziato riservato a X rispetto a Y sia riferibile direttamente ed esclusivamente alle sue convinzioni o pratiche religiose. Da ciò deriva che, nel momento costitutivo del rapporto, le convinzioni e le pratiche religiose degli aspiranti non possono in alcun caso assurgere a lecito criterio di valutazione e che non è necessario che le distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze fondate sulla religione siano poste in essere intenzionalmente, essendo sufficiente che esse abbiano l'effetto di “distruggere o compromettere” il godimento del diritto fondamentale al lavoro.

In altre parole, perché venga a configurarsi la fattispecie vietata dall'art. 43.1 del d.lgs 286/98 è sufficiente che il datore abbia operato una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza fondata sulle convinzioni religiose degli aspiranti o sulle pratiche religiose da essi seguite, a prescindere dai motivi che abbiano ispirato il suo comportamento.

Oltre a sancire il divieto di discriminazioni dirette per motivi religiosi nell'accesso al lavoro, il d.lgs. 286/98 vieta anche le cd. "discriminazioni indirette" attinenti alla sfera confessionale, definite dall'art. 43, comma 2° lettera e) come "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 cittadinanza, o ad una) determinata confessione religiosa e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa". La definizione in oggetto ricalca quella di cui all'art. 4 comma 2° legge 125/91, e sancisce così di fatto l'obbligo di ignorare le differenze di quantità o qualità della prestazione collegate (anche) all'appartenenza religiosa in modo non dissimile rispetto a quanto la citata l. 125/91 stabilisce riguardo al sesso.

Come è noto il divieto di discriminazioni indirette si è sviluppato – prima nell'ordinamento comunitario, poi nell'ordinamento interno – sulla base della regola stabilita dalla giurisprudenza statunitense "che inibisce i criteri di selezione o inquadramento dei lavoratori suscettibili di produrre un disparate impact, un effetto sperequato su di un gruppo di lavoratori (...) rispetto alla generalità di essi" (Ichino).

Per quanto concerne la nostra indagine, deve notarsi che il divieto di discriminazioni indirette tutela esclusivamente un aspetto della libertà di avere le proprie convinzioni in materia religiosa, ossia quello riferito all'appartenenza confessionale. Esso – secondo la lettera della norma – non si estende viceversa alle opinioni religiose dell'aspirante: in forza degli artt. 43 e 44 d.lgs. 286/98 deve dunque oggi ritenersi illegittima qualunque procedura di selezione dei lavoratori fondata su criteri apparentemente neutri, ma capaci in realtà di generare un disparate impact nei confronti degli appartenenti (o dei non appartenenti) ad una determinata confessione religiosa, a meno che il criterio "incriminato" attenga a requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa (*strict job relatedness*). (Ichino)

La definizione del concetto di "requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa" costituisce, per la verità, il nodo più problematico in materia di discriminazioni indirette.

A nostro avviso, essendo pacifico l'intendimento del legislatore di dare precisa attuazione, con gli artt. 43 e 44 del d.lgs. 286/98, a principi di diritto comunitario, un punto di riferimento di primaria importanza per la definizione del concetto di "*strict job relatedness*" è dato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, dalle cui pronunce emerge innanzitutto che l'essenzialità del criterio incriminato deve essere dimostrata dal datore di lavoro in concreto nonché secondo criteri di ragionevolezza e corretta gestione aziendale.

Dall'analisi della giurisprudenza della Corte in subjecta materia deve argomentarsi che :

a) quando i criteri incriminati siano relativi al contenuto delle prestazioni lavorative (cd. «criteri di selezione di prima classe»), il datore di lavoro dovrà dimostrarne l'essenzialità in concreto, cioè la necessità obiettiva di attribuire ad essi rilievo.

b) quando, invece, i criteri incriminati siano relativi alla capacità soggettiva del lavoratore indipendentemente dal contenuto della prestazione dedotta in contratto, (cd. «criteri di selezione di seconda classe») ovvero non attengano né al contenuto della prestazione né alla qualifica soggettiva dei lavoratori, (cd. «criteri di selezione di terza classe») tali criteri potranno essere legittimi soltanto quando dalla loro applicazione non derivi indirettamente un effetto sperequato ai danni degli appartenenti ad una determinata o più confessioni religiose.

Per ciò che attiene all'aspetto processuale, il citato d.lgs. 286/98 prevede una serie di strumenti processuali di accertamento e rimozione giudiziaria delle violazioni del divieto di discriminazione religiosa.

L'azione ex art. 44 d.lgs. 286/98 – esperibile quando un qualunque comportamento del privato o dell'amministrazione comporti discriminazione – è infatti diretta ad ottenere che il giudice ordini "la cessazione del comportamento pregiudizievole" ed adotti "ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione", non dissimilmente da quanto previsto dall'art. 15 l. 903/77. E' pertanto ipotizzabile – sulla falsariga di quanto esposto

dalla dottrina e deciso dalla giurisprudenza in relazione all'art. 15 l. 903/77 – che la norma autorizzi il giudice ad adottare discrezionalmente il provvedimento che egli ritiene più idoneo – nel caso concreto – a soddisfare le esigenze di tutela del soggetto discriminato, anche oltre i limiti di quanto chiesto dal ricorrente, senza con ciò dar vita a vizio di ultrapetizione.

Il provvedimento potrà senz'altro imporre l'eliminazione delle eventuali clausole discriminatorie contenute in un'offerta di lavoro o condannare il datore che abbia operato la discriminazione al risarcimento del danno subito dall'aspirante.

Si discute se tale provvedimento possa spingersi sino ad ordinare al datore l'assunzione del soggetto discriminato per motivi religiosi rispetto ad altri aspiranti. In tal caso dovrebbe ammettersi la possibilità per il giudice di condannare il datore ad un *facere* avente ad oggetto la stipulazione di un contratto di lavoro con l'aspirante discriminato: possibilità peraltro già prospettata in giurisprudenza soprattutto – ex l. 903/77 – nei confronti di soggetti di sesso femminile avviati dall'ufficio di collocamento ai quali fu rifiutata l'assunzione .

Questa soluzione deve però tenere conto che nel nostro ordinamento, come è noto, la tutela esecutiva è prevista solo nel caso in cui l'inattività del debitore possa essere surrogata dall'attività dell'ufficio esecutivo e quindi – nel caso dell'azione ex art. 44 d.lgs. 286/98 – quando il comportamento volto a rimuovere gli effetti della discriminazione sia un comportamento fungibile.

Essendo invece – come chiaramente stabilito dalla Cassazione – l'obbligo di stipulare un contratto di lavoro un obbligo infungibile, attesa la sua incoercibilità ed essendo lasciati all'autonomia delle parti molteplici ed essenziali elementi, quali la qualifica, le mansioni, la retribuzione, il periodo di prova, si deve ritenere che un eventuale provvedimento con cui il giudice ordini la stipulazione del contratto di lavoro con l'aspirante discriminato sia insuscettibile di esecuzione forzata. Pertanto, seguendo la linea interpretativa della Suprema Corte, potrebbe argomentarsi che – qualora il giudice ordini di stipulare il contratto con l'aspirante discriminato ed il datore insista nel rifiutarsi di stipulare tale pattuizione – il datore stesso sarà tenuto soltanto all'integrale risarcimento delle retribuzioni o salari che sarebbero spettati all'aspirante ove questi fosse stato assunto, a partire dalla data del provvedimento fino alla cessazione del rifiuto ovvero fino a quando l'aspirante non abbia trovato altra proficua occupazione, fatta salva l'applicazione dell'articolo 388, primo comma, del codice penale. Si avrebbe così una tutela risarcitoria meramente patrimoniale, idonea a soddisfare le esigenze economiche del soggetto discriminato ma non certamente capace di risarcire quest'ultimo di tutte le conseguenze di carattere non direttamente patrimoniale che conseguono al mancato accesso nel mercato del lavoro.

In particolare, possono individuarsi tre gruppi di conseguenze pregiudizievoli derivanti dalla discriminazione in fase preassuntiva:

a) conseguenze fisiche. La rabbia, l'angoscia, la paura di non riuscire ad entrare nel mercato del lavoro esclusivamente in ragione della fede professata o delle proprie opinioni religiose può portare l'aspirante discriminato a casi significativi ed empiricamente dimostrati di sindromi cliniche quali cefalee croniche, ipertensione e persino il diabete, senza contare vari problemi all'apparato digerente;

b) conseguenze psicologiche. Si tratta essenzialmente di sindromi quali l'ansietà e la depressione, che finiscono poi con il ripercuotersi sulla vita relazionale ed affettiva;

c) conseguenze sociali: dal punto di vista dell'aspirante, la discriminazione religiosa nega a quest'ultimo, esclusivamente in ragione della fede da lui professata o delle sue opinioni religiose, quello status e quella possibilità di integrazione sociale che solo l'inserimento a pieno titolo nel mercato del lavoro – come si è detto in precedenza – può offrire. Inoltre la discriminazione religiosa condanna la società ad essere privata delle capacità professionali di un certo numero di soggetti esclusivamente in ragione della fede da loro professata o delle loro opinioni religiose: questo può portare ad una costante diminuzione della produttività ed ad un aumento dei prezzi, atteso che la manodopera appartenente ai gruppi religiosi non soggetti a discriminazione costerà

progressivamente di più, mentre eventuali potenzialità produttive saranno destinate a rimanere inoperative.

Particolare menzione merita a questo proposito il comma 7 dell'art. 44 d.lgs. 286/98, ai sensi del quale, con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Si tratta infatti di ipotesi in cui, in modo espresso ed inequivoco, la risarcibilità del danno non patrimoniale viene ammessa in via generale, e cioè a prescindere dall'eventuale rilevanza penale della condotta illecita. E' evidente che la ratio di tale disposizione mira – almeno in parte – a risarcire il soggetto discriminato dei costi psicologici e sociali patiti, per quanto essi possano essere solo relativamente surrogati dall'erogazione di una somma di danaro.

Per ciò che riguarda l'onere della prova, va ricordato che, per ottenere il provvedimento volto alla rimozione degli effetti della discriminazione religiosa, il ricorrente dovrà – ai sensi del combinato disposto degli artt. 43 e 44 d.lgs. 286/98 – provare che la sua mancata assunzione è dipesa da distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze fondate su motivazioni attinenti alle sue opinioni religiose o alla sua appartenenza (o non appartenenza) confessionale.

L'impressione è che si tratti – soprattutto per quanto concerne le discriminazioni concretizzatesi in una mancata assunzione non derivante da una procedura di selezione di tipo concorsuale – di una probatio diabolica, anche perché, come si è accennato, essa postula “la considerazione comparativa dei diversi soggetti” eventualmente “coinvolti nella medesima vicenda, e pertanto il confronto tra la posizione del ricorrente e quella dei lavoratori assunti col comportamento ritenuto discriminatorio” (Tarzia). Se si pensa al diritto dei lavoratori assunti di non rivelare le proprie convinzioni in materia religiosa ed al generale divieto di trattamento dei dati sensibili di carattere religioso imposto dall'art. 22 l. 675/96 sembra di poco aiuto per il ricorrente il fatto che, a fini probatori, egli possa dedurre elementi di fatto anche a carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata. Il giudice potrà comunque valutare i fatti dedotti nei limiti di cui all'articolo 2729, primo comma, del codice civile.

In conclusione, l'azione ex art. 44 d.lgs. 286/98 rappresenta per molti versi un'occasione mancata per rendere più incisiva la tutela della libertà di appartenenza confessionale nella fase preassuntiva del rapporto di lavoro subordinato. Tale azione sembra infatti uno strumento inidoneo a raggiungere risultati concreti, soprattutto nel combattere le preferenze e le esclusioni (per utilizzare la terminologia del d.lgs. 286/98) motivate esclusivamente da ragioni di carattere religioso. Non sembra infatti di particolare difficoltà addurre motivazioni pretestuose ad un rifiuto di assunzione, anche tenendo in considerazione che i soggetti più esposti al rischio di discriminazione religiosa appartengono nel nostro paese a minoranze “deboli”, che in molti casi hanno scarsa conoscenza della lingua ed un curriculum professionale dotato di minore spendibilità sul mercato del lavoro.

Inoltre, come si è notato, solo apparentemente la possibilità del giudice di condannare il datore alla stipulazione del contratto con il soggetto discriminato è idonea ad eliminare in radice gli effetti della discriminazione preassuntiva. L'infungibilità di tale obbligo determina infatti che – ove il datore persista nel rifiuto di assunzione – il soggetto discriminato potrà ricevere una tutela di carattere esclusivamente patrimoniale, senza peraltro avere la possibilità di accedere al concreto svolgimento di quell'attività produttiva salariata che – tra le alternative possibili – egli aveva scelto come più adatta alle sue capacità, alla sua situazione esistenziale ed alla sua personalità.

Questa situazione in un primo momento deprime il soggetto della possibilità di accesso al lavoro (possibilità di accesso che – come si è detto – sembra avere una funzione determinante nella costruzione dell'identità soggettiva e nell'affermazione della persona all'interno del tessuto sociale) esclusivamente in ragione della religione da lui professata (o non professata). In un secondo momento essa può costituire un handicap esistenziale notevole da un punto di vista socioeconomico, dal momento che il soggetto discriminato potrà trovarsi ad affrontare tutta una

serie costi fisici, psicologici e sociali insuscettibili di integrale riparazione. Costi fisici, psicologici e sociali che di fatto costituiscono conseguenze pregiudizievoli di carattere materiale derivanti direttamente dall'opzione religiosa.

3. Per ciò che attiene alla fase dello svolgimento del rapporto, il legislatore ordinario ha espressamente stabilito – per effetto dell'art.4 l. 15-7-1966 n. 604 come modificato ed integrato dall'art. 15 St. lav. e dell'art. 3 l. 11-5-1990 n. 108 – il divieto di ogni atto o patto discriminatorio nei confronti del prestatore compiuto per motivi attinenti alla fede professata (o non professata) da quest'ultimo: è stato così esteso ad un rapporto privatistico il principio di uguaglianza e di pari dignità degli individui senza distinzione di religione. L'estensione di detto principio ad un rapporto privatistico quale il lavoro subordinato costituisce indubbiamente un ampliamento delle garanzie costituzionali offerte alla libertà religiosa individuale, giacchè consente ad ogni soggetto di non subire trattamenti deteriori rispetto ad altri unicamente a causa della sua opzione in materia confessionale. E se il disposto dell'art. 3 comma 1° Cost. impone espressamente al solo legislatore una completa parità dei cittadini qualunque sia la posizione di essi nei confronti del fenomeno religioso, così escludendo che la caratteristica della religione possa essere assunta dal legislatore ordinario, dall'autorità giudiziaria o da quella amministrativa a criterio differenziale di distinzione tra i cittadini e a presupposto e ragione per non attribuire loro eguali diritti o per non imporre loro identici doveri su una posizione di assoluta parità, l'art.4 l. 15-7-1966 n. 604 come modificato dall'art. 15 St. lav. e l'art. 3 l. 11-5-1990 n. 108 estendono tale obbligo ad un soggetto privato (il datore di lavoro) e lo ampliano garantendo contro gli atti discriminatori tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro cittadinanza.

In virtù delle norme sopra menzionate, l'ordinamento fa infatti divieto al datore di lavoro di assumere quali criteri di licenziamento, di inquadramento e/o differenziazione di trattamento dei lavoratori le convinzioni in materia religiosa, tutelando ancora una volta il diritto del lavoratore di non subire conseguenze pregiudizievoli in ragione della fede da lui professata (o non professata) o delle opinioni religiose da lui manifestate a discapito della discrezionalità – sia pure limitata – di cui generalmente gode il datore nell'esercizio dei suoi poteri.

La prima norma diretta a garantire in via diretta ed immediata il diritto del prestatore di non subire durante lo svolgimento del rapporto trattamenti pregiudizievoli in ragione esclusivamente della fede da lui professata (o non professata) o delle opinioni religiose da lui manifestate è da considerarsi l'art. 4 l. 15 luglio 1966 n. 604, la quale colpisce con la sanzione della nullità tutti i licenziamenti indotti da motivi attinenti alla fede religiosa del lavoratore. Pur essendo tale norma ancora formalmente in vigore ad essa, secondo autorevole dottrina, non può riconoscersi alcuna portata precettiva autonoma, dovendo essa necessariamente essere letta in relazione a quella di cui all'art. 3 l. 11 maggio 1990 n. 108 che ne ha riprodotto il contenuto originario con alcune modificazioni, integrazioni e precisazioni quanto ad alcuni aspetti della fattispecie prevista. L'art. 4 l. 604/66 avrebbe oggi soltanto un notevole valore di carattere storico, giacchè essa ha introdotto nel nostro ordinamento l'esplicito divieto del licenziamento derivante dalle convinzioni religiose del prestatore ancor prima dello Statuto dei lavoratori.

In realtà a nostro avviso, l'art. 4 l. 604/66 può ancora avere una portata precettiva autonoma; analizzeremo successivamente le motivazioni che ci spingono a questa interpretazione.

La legge 300 del 1970 contribuì notevolmente ad ampliare la portata del divieto di discriminazione religiosa durante lo svolgimento del rapporto. Oltre al già citato art. 8 St.lav., che, come si è visto, ha introdotto nel nostro ordinamento il divieto di indagini sulle opinioni religiose non solo dell'aspirante ma anche del prestatore già assunto, senza tuttavia garantirne in maniera soddisfacente la riservatezza, vengono in rilievo per quanto di nostro interesse gli artt. 1, 15 e 16 St.lav.

L'art. 1 St.lav. sancisce, in favore di tutti i lavoratori, “senza distinzione (...) di fede religiosa”, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero. Si tratta di una di quelle norme

statutarie che – come detto in precedenza – sembrano rappresentare una semplice specificazione, se non addirittura una mera riaffermazione, di regole stabilite a livello costituzionale. La norma in oggetto ha comunque un alto valore di principio se letta in combinazione con l’art. 1 l. 604/66. La combinata lettura delle due disposizioni sembra infatti escludere in ogni caso la liceità del cosiddetto “licenziamento ideologico”, ossia quel licenziamento che – pur senza essere posto in essere con finalità di discriminazione – discenda direttamente dalle opinioni o dalle critiche espresse dal prestatore (anche) in materia religiosa. Rientreranno pertanto nel divieto previsto da tali norme tutti i licenziamenti che, a prescindere dalle motivazioni addotte o dissimulate dal datore, siano stati determinati da una particolare posizione ideologica del lavoratore.

Negli articoli 15 e 16 dello Statuto dei lavoratori, il legislatore del 1970 ha poi sancito il divieto di qualsiasi patto o atto datoriale che sia diretto a finalità di discriminazione religiosa e rechi nel contempo pregiudizio al lavoratore discriminato. In particolare, lo Statuto dei lavoratori ha vietato tutti gli atti datoriali caratterizzati :

a) da un elemento materiale (il pregiudizio), il quale può manifestarsi sia in forma privativa, ogni qual volta l’azione del datore sia diretta ad incidere negativamente sulla sfera giuridica del lavoratore, sia in forma concessiva ogni qual volta il datore ometta di estendere al lavoratore determinati benefici;

b) da un elemento psicologico, identificato nel fine di discriminazione religiosa.

Può pertanto affermarsi che – nel corso di svolgimento del rapporto – la discriminazione religiosa viene colpita dallo Statuto dei lavoratori “tanto come manifestazione esteriore di uno stato d’animo riprovevole, quanto come atto che realizza un risultato vietato dal legislatore, ovvero un trattamento sfavorevole del soggetto” che abbia come fondamento la “religione” di quest’ultimo.

a) In ordine all’elemento materiale del divieto, esso riguarda qualunque situazione di svantaggio che possa colpire il lavoratore: deve pertanto ritenersi che – quanto al pregiudizio posto in essere in forma privativa – l’elencazione operata dall’art. 15, 1° comma, lettera b) dello Statuto dei lavoratori abbia carattere meramente esemplificativo.

b) Per ciò che invece riguarda le discriminazioni concessive, il pregiudizio si concreta in qualunque vantaggio, beneficio od utilità – di tipo continuativo od occasionale – attribuito dal datore di lavoro ad uno o più dipendenti e non esteso ad altri. Quando il beneficio sia valutabile in termini economici si applicherà l’art. 16 St.lav., il quale viene interpretato nel senso di escludere ogni possibilità di estendere i trattamenti di maggior favore ai lavoratori discriminati: la sanzione per tale comportamento sarà dunque non riparatoria, e consisterà nella semplice condanna del datore a pagare al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti una somma corrispondente all’entità del beneficio erogato (ma comunque limitata a quanto erogato nel periodo massimo di un anno). Quando invece il beneficio non sia valutabile in termini economici, troverà in ogni caso applicazione l’art. 15 St.lav., tenendo in ogni caso presente la già formulata osservazione sulla inidoneità della sanzione prevista dalla norma (la nullità) ad incidere su comportamenti meramente omissivi del datore.

c) Quanto invece all’elemento psicologico del divieto, esso si sostanzia nell’intento del datore di lavoro di avvantaggiare (o di nuocere ad) alcuni lavoratori a causa della loro religione. Lo Statuto richiede dunque l’esistenza di un particolare animus datoriale, di un preciso atteggiamento interiore caratterizzato da una situazione psicologica di preferenza o di rifiuto nei confronti di soggetti che abbiano determinate opinioni in materia religiosa o che appartengano (o non appartengano) ad una certa confessione, nonché dalla volontà di porre in essere l’atto differenziatore proprio e solo allo scopo di penalizzare (o agevolare) il prestatore a causa della sua religione. E’ necessario dunque che il pregiudizio sia in diretto rapporto con l’intento discriminatorio .

Il divieto statutario sopra menzionato non manca di dar luogo ad alcune perplessità.

In primo luogo appare necessario chiarire fino a che punto – alla luce del dettato normativo degli artt. 15 e 16 St.lav. – il fattore “religione” costituisca un fattore di differenziazione vietato; è infatti legittimo chiedersi se tra gli atti posti in essere “ a fini di discriminazione religiosa” debbano

ricomprendersi solo i trattamenti penalizzanti (o agevolanti) motivati dall'appartenenza confessionale del lavoratore, oppure anche i trattamenti penalizzanti (o agevolanti) motivati dalle opinioni religiose del prestatore, o addirittura dai comportamenti materiali di quest'ultimo che siano determinati da convinzioni attinenti alla sua Weltanschauung.

Le conseguenze delle differenti interpretazioni non sono di poco conto.

Se si ritiene tra gli atti posti in essere "a fini di discriminazione religiosa" debbano ricomprendersi solo i trattamenti penalizzanti (o agevolanti) motivati dall'appartenenza confessionale del lavoratore, perché un determinato atto possa essere qualificato come discriminatorio occorrerà che il datore conosca l'appartenenza (o la non appartenenza) confessionale del prestatore, ed intenda penalizzare (o agevolare) quest'ultimo proprio e solo per la sua appartenenza (o non appartenenza).

Se viceversa si ritiene che tra gli atti posti in essere "a fini di discriminazione religiosa" debbano ricomprendersi anche i trattamenti penalizzanti (o agevolanti) motivati dalle opinioni religiose del lavoratore, non è allora necessario che il datore conosca l'appartenenza (o la non appartenenza) confessionale del lavoratore, ma è sufficiente che egli sia venuto a conoscere le particolari idee di quest'ultimo riguardo ad una questione di carattere religioso, ed intenda penalizzare (o agevolare) quest'ultimo proprio e solo per le sue idee. In questo modo l'area delle discriminazioni vietate verrebbe ad ampliarsi notevolmente, dal momento che sarebbero così permesse tutte le disparità di trattamento fondate – tra l'altro – sul rifiuto (o sull'obbedienza) a singoli e determinati precetti confessionali, sulla critica al patrimonio dottrinale o assiologico di una confessione o sull'eterodossia. Si passerebbe in altre parole da una tutela meramente statica dell'appartenenza confessionale, fondata e circoscritta al semplice atto di ingresso (avvenuto o mancato) o di uscita del prestatore da una determinata confessione, ad una tutela dinamica di tale appartenenza, fondata sulla presa di posizione del prestatore nei confronti della totalità di un messaggio religioso o di una sua parte.

Quanto all'elemento psicologico dell'atto discriminatorio, gran parte della dottrina ha notato come risulti particolarmente arduo per il prestatore provare in sede processuale l'esistenza di un animus nocendi o privilegiandi in capo al datore di lavoro.

Si è poi sottolineato che – dando una simile e specifica rilevanza ai motivi dell'atto – "si è sottratta alla definizione legislativa dell'illecito un'intera serie di atti, e cioè quelli in cui il nesso di strumentalità tra il comportamento datoriale e gli effetti vietati dalla legge è un nesso obiettivo e non subiettivo" (Barbera). In altre parole, si è fatto presente che il trattamento differenziato, cui sia sottoposto il lavoratore che abbia determinate convinzioni in materia religiosa, potrebbe non discendere dalla volontà di nuocere a soggetti che abbiano determinate opinioni in materia religiosa o che appartengano (o non appartengano) ad una certa confessione, ma potrebbe essere determinato da altre ragioni, come ad esempio dall'esistenza di ragioni legate alla produttività.

In quest'ultimo caso – si sostiene – si giunge alla conseguenza (ritenuta paradossale) che il comportamento datoriale, pur differenziando il trattamento dei lavoratori sulla base di un "criterio vietato", permarrrebbe nella sfera della liceità (Barbera).

La questione è molto delicata, ed attiene alla rilevanza dei motivi che stanno alla base dell'atto che privilegia o pregiudica la posizione del lavoratore. La necessità di un elemento psicologico perché possa parlarsi di trattamento differenziatorio vietato, e l'identificazione di tale elemento con la volontà di nuocere al soggetto sembra limitare l'applicabilità degli artt. 15 e 16 St.lav. alle fattispecie in cui le differenti convinzioni in materia religiosa non siano concretamente rapportate alle esigenze del complesso produttivo, lasciando invece al datore la possibilità di predisporre trattamenti disuguali nel caso contrario.

La controversia sulla rilevanza dell'elemento psicologico in tema di trattamenti differenziatori sembra comunque avere perso rilevanza a seguito dell'entrata in vigore degli artt. 43 e 44 del d.lgs. 286/98.



Gli articoli 43 e 44 del citato provvedimento sembrano infatti escludere espressamente la possibilità di differenziare il trattamento dei lavoratori sulla base delle loro convinzioni religiose anche quando tale differenziazione sia comprovata sulla base di motivazioni oggettive.

Deve infatti osservarsi che dal combinato disposto degli art. 43 e 44 d.lgs. 286/98 emerge, come si è già accennato, il divieto di ogni comportamento che abbia come “scopo” o come “effetto” la “lesione” di un “diritto umano” o di una “libertà fondamentale”.

Ai fini del perfezionarsi della fattispecie assume dunque rilevanza il ricorrere di uno “scopo” o di un “effetto” discriminatorio: l’alternativa “scopo”/“effetto” sembra non soltanto consentire al giudice adito di inibire ogni comportamento direttamente o indirettamente finalizzato a una “discriminazione”, a prescindere dall’esistenza di una concreta lesione di un diritto umano o di una libertà fondamentale, ma anche svincolare l’operatività del rimedio ex art. 44 comma 1° dalla rilevanza degli stati soggettivi del datore. Così, anche senza il vincolo di una prova circa il ricorrere dell’elemento soggettivo, il giudice che riscontri, anche a mezzo di presunzioni semplici, l’esistenza un comportamento datoriale che direttamente o indirettamente, importi una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulle convinzioni o pratiche religiose del prestatore e che abbia 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” di quest’ultimo dovrà ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole .

L’irrelevanza dell’elemento soggettivo ai fini dell’illiceità della differenziazione operata sulla base delle convinzioni o pratiche religiose del prestatore induce pertanto a ritenere che una eventuale diversità di retribuzione o di inquadramento a parità di mansioni sarà sanzionabile dal giudice adito non soltanto (ex art. 15 St.lav.) se il lavoratore dimostri che ciò sia avvenuto per i fini di discriminazione, ma anche qualora sia dimostrato il semplice nesso di causalità tra il trattamento differenziato e le sue convinzioni o pratiche religiose, a prescindere dall’esistenza di un animus nocendi in capo al datore di lavoro.

Questa conclusione appare parzialmente confermata dall’ipotesi esemplificativa contenuta nell’art. 43 comma 2° lettera e) d.lgs. 286/98, in cui viene esplicitamente previsto che in ogni caso compiono un atto di discriminazione il datore di lavoro o i suoi preposti, i quali pongano in essere un atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole per alcuni lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una confessione religiosa. Peraltro tale ipotesi esemplificativa non è del tutto chiara e completa. In primo luogo essa collega l’illiceità del comportamento datoriale all’effetto pregiudizievole senza richiedere un animus nocendi, ma nello stesso tempo richiama espressamente l’art. 15 dello Statuto dei lavoratori, che – come si è visto – subordina l’illiceità dell’atto all’esistenza di tale elemento psicologico. In secondo luogo tale ipotesi non collega l’atto discriminatorio alle convinzioni religiose del prestatore ma esclusivamente alla sua appartenenza confessionale, restringendo così in maniera significativa la generale portata del divieto sancito dagli artt. 43 1° comma e 44. Va peraltro osservato che – a nostro avviso – il carattere meramente esemplificativo dell’ipotesi in esame non può in alcun modo ostacolare la piena ed integrale applicabilità del 1° comma dell’art. 43 anche ai soggetti datori di lavoro, per i quali deve in ogni caso ritenersi vietato operare distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze basate non solo sulle convinzioni ma altresì sulle pratiche religiose seguite dal prestatore.

Alle medesime conclusioni prospettate in tema di trattamenti differenziati deve giungersi per ciò che concerne il licenziamento determinato dalle convinzioni religiose del prestatore.

D)In primo luogo va osservato che l’art. 3 l. 108/90 afferma che è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata “il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell’articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604 e dell’art. 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300”. In forza del rinvio all’ art. 4 l. 604/66, la norma qualifica dunque espressamente tra le “ragioni discriminatorie” quelle attinenti alla “fede religiosa” del prestatore: da ciò deve dedursi che si avrà “licenziamento determinato da ragioni discriminatorie” ogniqualvolta sussista una nesso di causalità tra licenziamento e fede religiosa del prestatore, a prescindere non solo dalla motivazione

adottata, ma altresì – nel silenzio della norma – dall’effettiva volontà del datore di nuocere al prestatore licenziato .

Si tratta ora di definire il concetto di “fede religiosa” richiamato dall’art. 4 l. 604/66.

Martin Buber ha osservato che esistono soltanto due “generi”, due “forme fondamentali” di fede: “ambedue possono essere illustrate partendo da semplici fatti della nostra vita: l’una dal fatto che io ho fiducia in qualcuno, senza ch’io possa «fondare» in maniera congrua la mia fiducia in lui; l’altra dal fatto che io ho riconosco per vero qualcosa, senza che anche qui io possa fondarlo in maniera congrua. In entrambi i casi questo «non poter fondare» indica non già una carenza della mia facoltà di pensare, bensì una caratteristica essenziale del mio rapporto con colui di cui ho fiducia o con ciò che riconosco per vero” . Soltanto due sono dunque gli elementi comuni ad entrambe le forme fondamentali di fede: uno è il fatto che la fede è un atto di fiducia che non si può adeguatamente fondare razionalmente, l’altro è rappresentato da un coinvolgimento di tutto l’essere della persona credente nell’atto di fede: il rapporto di fede è infatti «un rapporto di tutto il mio essere»

Per dirla con Kant, la fede è dunque una “credenza teoricamente insufficiente” capace di imprimere una precisa direzione alla vita dell’individuo: e così – come sottolineato dal filosofo di Königsberg – con l’espressione “fede religiosa” si deve identificare l’insieme delle credenze relative ai problemi ultimi dell’esistenza, siano esse non statutarie (ossia basate su fondamenti soggettivi) ovvero di carattere storico (e cioè attinenti alle leggi religiose che stabiliscono le modalità in cui la divinità vuole essere onorata ed obbedita) .

Nella locuzione “fede religiosa” debbono pertanto certamente ricomprendersi tutte le possibili posizioni ideologiche del lavoratore in materia confessionale. Sicchè debbono ritenersi determinati da ragioni discriminatorie (e dunque vietati) non solo i licenziamenti derivanti dall’appartenenza (o non appartenenza) del prestatore ad un gruppo religioso, ma altresì quelli derivanti dall’assunzione di una qualunque posizione ideologica nei confronti di un determinato messaggio religioso.

Più complesso è stabilire se tra le fattispecie di licenziamento discriminatorio connesse alla fede religiosa del prestatore possano ricomprendersi i licenziamenti determinati dalle pratiche religiose che il lavoratore abbia (o non abbia) seguito nella vita lavorativa o extralavorativa. Da un lato, infatti, tali licenziamenti possono essere considerati riferibili alla fede religiosa del prestatore solo in via indiretta, trovando invece la loro causa proxima in una violazione degli obblighi di correttezza e diligenza nell’adempimento della prestazione. D’altra parte si è osservato che con l’espressione “fede religiosa” si indicano non soltanto i principi o i dogmi relativi ai problemi ultimi dell’esistenza, ma altresì il complesso delle norme etiche che il soggetto deve seguire per non dispiacere la divinità o per non rinnegare i suoi principi.

Il problema – come abbiamo già accennato e come vedremo più approfonditamente infra – è stato parzialmente risolto dagli artt. 43 e 44 d.lgs. 286/98.

Va infine ricordato che – ai sensi dell’art. 3 l. 108/90 – il licenziamento per ragioni di fede religiosa comporta la reintegrazione del prestatore licenziato nel posto di lavoro ex art. 18 l. 300/70 quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore.

II) Dall’analisi dell’art. 43 d.lgs. 286/98 si evince che il licenziamento basato sulle convinzioni e le pratiche religiose costituisce indubbiamente una forma di esclusione idonea a dar vita alla fattispecie della discriminazione. Tale licenziamento compromette infatti il godimento del diritto al lavoro (diritto fondamentale ex artt. 1 e 4 Cost.) e deve pertanto essere considerato discriminatorio (e dunque illecito) a prescindere dall’elemento psicologico del datore, ossia anche qualora non possa parlarsi di un animus nocendi.

In particolare, il licenziamento dovrà essere considerato discriminatorio quando

a) sia determinato da motivazioni oggettive legate all’appartenenza confessionale o alle opinioni religiose del lavoratore;

b) sia fondato sulle pratiche religiose seguite dal lavoratore: espressione con la quale – come si è detto - il legislatore sembra aver definito non solo gli atti di culto in senso stretto, ma più

ampiamente tutti i comportamenti (lavorativi o extralavorativi) direttamente riferibili all'osservanza (o all'inosservanza) di un precetto confessionale. Per la verità la lettera e) del comma 2° dell'art. 43 non include il riferimento alle pratiche religiose del prestatore formulato dal comma 1° della norma in esame: si è tuttavia accennato che – trattandosi di ipotesi meramente esemplificativa – il disposto non può in alcun modo ostacolare l'integrale applicabilità del 1° comma anche per ciò che attiene agli atti o comportamenti del datore di lavoro. Dall'esegesi della norma si evince tuttavia che debbono essere ritenuti discriminatori solo i licenziamenti fondati sul fatto che il prestatore

-abbia seguito determinati precetti religiosi imposti dal suo credo ovvero

-non abbia seguito determinati precetti religiosi imposti dal credo del datore

e questo contegno sia stato incapace di incidere ovvero di interferire oggettivamente con il corretto svolgimento della prestazione.

Può infatti avvenire, come vedremo, che i comportamenti (lavorativi o extralavorativi) direttamente riferibili all'osservanza (o all'inosservanza) di un precetto confessionale siano in grado di incidere obiettivamente sul corretto adempimento del prestatore: ebbene, in tal caso il licenziamento non potrà rientrare nel caso previsto dall'art. 43.1 d.lgs. 286/98, dal momento che non si tratterà di un atto comportante un'esclusione basata sulle convinzioni o pratiche religiose, quanto piuttosto di un recesso fondato sull'incapacità del prestatore di estrinsecare correttamente la sua capacità professionale.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1°, d.lgs. 286/98, in caso di licenziamento fondato sulle convinzioni e le pratiche religiose (incapaci di incidere sul corretto svolgimento della prestazione) il prestatore può promuovere l'azione diretta ad ottenere che il giudice ordini “la cessazione del comportamento pregiudizievole” ed adotti “ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione”. Il provvedimento giudiziale più idoneo ad ottenere il risultato di cui sopra sembra indubbiamente rappresentato dalla declaratoria di nullità del licenziamento e di conseguenza – ai sensi dell'art. 3 l. 108/90 – la reintegrazione del lavoratore licenziato nel posto di lavoro ex art. 18 l. 300/70, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore.

4. Il divieto di discriminazione religiosa - pur trovando applicazione necessaria nella quasi totalità dei rapporti ascrivibili alla fattispecie tipica della subordinazione – incontra ad avviso della giurisprudenza e della dottrina una parziale sfera di non operatività nel caso in cui il datore di lavoro possa essere qualificato come “organizzazione di tendenza”. E' noto che con questa espressione si indicano – in dottrina ed in giurisprudenza – le formazioni ed organizzazioni sociali che svolgono un'attività ideologicamente orientata ovvero che hanno come fine primario la divulgazione di una certa *Weltanschauung*. La nozione di “organizzazioni di tendenza” si riferisce – in altre parole – a tutte le realtà socio – economiche in cui la produzione di beni ovvero l'erogazione di servizi è inscindibilmente legata alla volontà di realizzare determinate finalità di carattere ideologico: volontà che può essere lo scopo esclusivo del datore o può concorrere con finalità lucrative. La sfera di non operatività del divieto di discriminazione religiosa nei confronti dei datori di lavoro/organizzazioni di tendenza viene generalmente ricollegata all'art. 4 della legge 108/90; va peraltro segnalato che il legislatore italiano – con il d.lgs. 216/2003 – ha notevolmente ampliato la suddetta sfera di non operatività. Il d.lgs. 216/2003 dispone infatti che non possono essere considerate discriminatorie le differenze di trattamento fondate sulla religione allorché ricorrano i seguenti tre requisiti: a) le differenze siano fondate sulla professione di una determinata religione o credenza; b) esse siano praticate nell'ambito di enti religiosi o di altre organizzazioni pubbliche o private; c) la professione di quella determinata religione o credenza costituisca requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento delle attività professionali di tali enti o organizzazioni, in considerazione della natura delle attività o del contesto in cui esse sono espletate (art. 3.5).

Così come formulata, la norma sembra ammettere la possibilità di deroghe al principio di parità di trattamento anche nel caso in cui l'appartenenza ideologica o confessionale del prestatore –

pur non essendo indispensabile per garantire il corretto adempimento della prestazione in sé – possa risultare essenziale e determinante alla luce del contesto in cui l’attività datoriale viene svolta. Da tale interpretazione dovrebbe dedursi che il nostro ordinamento offre a tutti i datori di lavoro che svolgano la loro attività in forma organizzata la possibilità di costituire un ambiente operativo religiosamente omogeneo: perché ciò possa avvenire è sufficiente che la disomogeneità nell’appartenenza confessionale dei lavoratori abbia un’influenza negativa, diretta o indiretta, sul corretto svolgimento dell’attività produttiva nel suo complesso. Se si segue questa linea ermeneutica, è evidente che l’art. 3.5 del d.lgs. 216/2003 può rappresentare uno dei più rilevanti passi indietro nella lotta alla discriminazione religiosa (Fiorita). Sacrificare l’uguaglianza “senza distinzione di religione” sull’altare della necessità di prevenire il contrasto tra dipendenti ovvero di non scontentare determinati target di clientela è, prima di tutto, in palese ed evidente contrasto con tutte le dichiarazioni dell’OIL in materia di discriminazione religiosa e rischia di aumentare l’esclusione delle minoranze confessionali dal mondo del lavoro, rendendone così sempre più complesso e lento il processo di integrazione nella società.

## **Bibliografia**

- AMATO F., Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica, in *Lavoro e diritto*, 2003, 1, pp. 127 ss.
- BARBERA M., La nozione di discriminazione, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1994, 1, pp. 46 ss.
- BARBERA M., *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano 1991
- BELLOCCHI P., Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro, in *ADL - Argomenti di diritto del lavoro*, 2003, 1, pp. 157 ss.
- BOTTA R. Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro, in *QDPE*, 2001/3, spec. pp. 740 ss.
- BOTTA R., Chiese e diritto del lavoro in Italia, in *Dir.eccl.*1992, I, pp. 498 ss.;
- CALVO GALLEGGO J., Alcune riflessioni sul concetto di organizzazione di tendenza e sulla costituzionalità dell'art.4, L.108/90, in *Riv.giur.lav.* 1994, I, spec. pp. 277 ss.
- CASUSCELLI G., Uguaglianza e fattore religioso, in BERLINGO' S., CASUSCELLI G., DOMIANELLO S., *Le fonti e i principi del diritto ecclesiastico*, Torino 2000, pp. 66 ss.
- CAVANA P., Pluralismo religioso e modelli di cittadinanza: l'azione civile contro la discriminazione, in *Il diritto ecclesiastico*, 2000, 1, pp. 165 ss.
- CHIECO P., Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, 1, 1, pp. 75 ss.
- CICCHITTI V. E., L'azione civile contro la discriminazione ex art. 44 T.U. 286/1998, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2000, 8, pp. 729 ss.
- FIORITA N., Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogenesi dei fini, in [www.olir.it](http://www.olir.it)
- ICHINO P., Il contratto di lavoro, 1, in *Trattato di Diritto civile e commerciale già diretto da Cicu e Messineo, continuato da Mengoni*, XXVII,2, Milano 2000, pp. 569 ss.;
- ISENBURG L., *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Milano 1984,
- ISENBURG L., Il licenziamento discriminatorio, in *Riv.it.dir.lav.*1991, I, pp. 473 ss.;
- MARGIOTTA BROGLIO F., Discriminazione razziale e discriminazione religiosa, in "Quaderni di diritto e politica ecclesiastica", 2000/1, pp. 269 ss.
- MARIANI M., Considerazioni sul licenziamento del dipendente di una scuola privata religiosa, in *Riv.it.dir.lav.* 1992, II, spec. pp. 267 s.;
- MATTAROLO M.G., *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza. Profili generali*, Padova 1983
- MENGHINI L., Sui limiti di legittimità del licenziamento nelle organizzazioni di tendenza, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1992, 1, spec. pp. 145 s.;
- MOROZZO DELLA ROCCA P., Gli atti discriminatori nel diritto civile, alla luce degli artt. 43 e 44 del T.U. sull'immigrazione, in *Il diritto di famiglia e delle persone*, 2002, 1, pp. 112 ss.
- ONIDA F., Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/CE attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione Europea, in *Dir. Eccl.*, 2001, 3, pp. 905 ss.
- PACILLO V., *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano 2003
- RUBENSTEIN M., *Teorie sulla discriminazione*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 7, 1990, pp. 85 ss.;
- SANTONI F., *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Milano, 1983
- SANTONI F., Libertà nella scuola, interessi religiosi e potere di licenziamento nelle organizzazioni di tendenza, in *Riv.it.dir.lav.* 1995, II, spec. pp. 385 s.;
- SCARSELLI G., *Appunti sulla discriminazione razziale e la sua tutela giurisdizionale*, in *Rivista di diritto civile*, 2001, 6, pp. 805 ss.

- SCHWAB S., Un approccio di Law and Economics alla teoria della discriminazione nei rapporti di lavoro, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, 1, pp. 3 ss
- SPAGNUOLO VIGORITA G. , Fini e organizzazione nell'impresa di tendenza. Scuola confessionale e licenziamento, in *Lavoro e diritto*, 1995, II, pp. 223 ss.
- VISCOMI A., Diritto del lavoro e <<fattore>> religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative, in *QDPE* 2001/2, 375 ss.