

I recenti sviluppi del divieto di discriminazione dei lavoratori per età e religione nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*

di

Valeria Allocca*

SOMMARIO:1. Introduzione. – 2. Le deroghe al divieto di discriminazioni per età: l'art. 6 della dir. 2000/78 nella giurisprudenza della Corte di Giustizia. – 3. Il "ruolo" del giudice nazionale nell'attuazione del divieto di discriminazione per età. – 4. Il divieto di trattamenti discriminatori basati su religione o opinioni personali (art. 4, par. 2, della dir. 2000/78) nelle recenti applicazioni giurisprudenziali. – 5. Segue. Il rinvio alla Carta dei diritti fondamentali.

1. Introduzione

Il principio di uguaglianza, alla base del divieto di ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento, costituisce un criterio ordinatore del diritto dell'Unione, che ha rivestito un ruolo fondamentale nel lento cammino dell'integrazione europea, divenendo al tempo stesso uno dei diritti con maggiore dinamicità, che ha acquisito sempre più terreno in ambito sociale.

In particolare, il diritto fondamentale a non essere discriminati rinvia un'applicazione peculiare proprio nel rapporto di lavoro, all'interno del quale è sempre più avvertita l'esigenza di garantire che la tutela del lavoratore non sia condizionata dal possesso di «elementi distintivi della sua identità»¹.

* Il presente contributo riprende, in una versione elaborata, l'intervento svolto al Convegno *Le norme antidiscriminatorie del lavoro nell'Unione europea*, tenutosi il 3 settembre 2019, nell'Università degli Studi del Sannio di Benevento.

* Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi del Sannio.

¹ Cfr. M. V. BALLESTRERO, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, in *LD*, 2004, 515; F. SANTONI, *Tutele antidiscriminatorie e rapporti di lavoro: le discriminazioni razziali*, in *DML*, 2006, 12; S. BORELLI, *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Torino, 2007; O.

Il divieto di trattamenti discriminatori assurge così a «prerequisito essenziale affinché il lavoratore possa sentirsi libero di esercitare tutti i diritti che l'ordinamento gli riconosce all'interno dei luoghi di lavoro»².

Non stupisce, dunque, che le applicazioni giurisprudenziali dimostrino come il divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro, costituisca il primo diritto fondamentale di natura sociale, preveduto dalla Carta di Nizza ad essere riconosciuto direttamente negli ordinamenti nazionali.

Le riflessioni che seguono si concentreranno proprio sugli sviluppi che il diritto fondamentale alla parità di trattamento dei lavoratori ha avuto nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, facendo specifico riferimento a quelle declinazioni del divieto di discriminazione, da cui è emersa la centralità che riveste il giudice nazionale, non solo nel difficile bilanciamento tra diritti dei singoli e finalità di politica sociale, ma anche nell'affermazione della supremazia del diritto europeo su quello interno, attraverso l'interpretazione conforme e la disapplicazione delle norme interne incompatibili³.

Muovendo da questa prospettiva, verranno analizzate dapprima le pronunce giurisprudenziali in materia di età, che per prime hanno consentito l'affermazione della diretta applicabilità del divieto di discriminazione quale principio generale del diritto dell'Unione e, successivamente, quelle attinenti alla religione o alle convinzioni personali, che sono pervenute a tale risultato, invocando direttamente la Carta dei diritti fondamentali.

Quest'ultima all'art. 21, par. 1, vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni

BONARDI, *Diritto alla sicurezza sociale e divieti di discriminazione*, in *RGL*, 2008, 565; V. PICCONE, *Il principio di non discriminazione nella giurisprudenza sovranazionale*, in *D&L*, 2009, 9 ss.; L. GALANTINO, *Diritto comunitario del lavoro*, Torino, 2012, 200; D. IZZI, *La Corte di Giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in *RGL*, 2012, 1; E. PASQUALETTO, *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, 2013.

² Cfr. A. PERULLI, V. BRINO, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Padova, 2015, 55; F. MARINELLI, *Il divieto di discriminazione del lavoratore subordinato: ILO versus Unione europea*, in *DRI*, 2018, 197 ss.

³ Cfr. A. VALLEBONA, *Eguaglianza sostanziale e natura umana*, in *MGL*, 2010, 7 ss.

politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

La disposizione ha così "positivizzato" tale divieto, ampliando il novero delle situazioni di rischio protette, rispetto a quelle già previste dall'art. 19 TFU, che attribuisce invece all'Unione la facoltà di adottare tutti i provvedimenti normativi "opportuni" per combattere le discriminazioni.

Al contrario, l'art. 21, par. 1, della Carta, non conferisce il potere di predisporre delle misure specifiche, ma sancisce un divieto generale di non discriminazione valevole per gli organi e le istituzioni dell'Unione, nell'esercizio delle loro competenze, nonché per gli Stati membri quando agiscono in attuazione del diritto europeo.

Dall'applicabilità della Carta si dipanano poi una serie di poteri non solo per la Corte di Giustizia, ma anche per i giudici nazionali, dall'interpretazione conforme al rinvio pregiudiziale, alla possibilità di sollevare una questione di legittimità costituzionale, fino alla disapplicazione delle norme interne contrastanti, nell'esercizio di una funzione giurisdizionale che secondo alcuni si esplicherebbe «in nome del potere sovrastatale della Comunità, piuttosto che di quello dello Stato»⁴.

Nonostante l'efficacia giuridica pari a quella dei Trattati, le disposizioni della Carta hanno avuto raramente applicazione diretta, fungendo più da parametri per la valutazione della legittimità costituzionale delle normative interne e da principi ispiratori per il legislatore nazionale.

In questo contesto, l'elaborazione giurisprudenziale del divieto di discriminazione, in cui viene fatta applicazione diretta orizzontale dell'art. 21, quale norma "autosufficiente", in grado di prevalere sulle normative nazionali contrastanti, assume valore centrale nel processo di affermazione dei diritti fondamentali, tracciando una linea interpretativa destinata a fare da apripista alla tutela anche di altre libertà di rilievo costituzionale, che risentono dei difficili equilibri tra «le Carte e le Corti» nello spazio multilivello⁵.

⁴ V. M. D'ANTONA, *Sistema giuridico comunitario*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Opere*, Vol. I, Milano, 2000, 411.

⁵ V. E. CHIEREGATO, *Il principio di non discriminazione in base all'età nel dialogo tra Corti superiori: il caso del personale aereo dei servizi segreti al vaglio della Corte di Giustizia*, in *RIDL*, 2018, II, 4, 903 ss.

2. Le deroghe al divieto di discriminazioni per età: l'art. 6 della dir. 2000/78 nella giurisprudenza della Corte di Giustizia

È con l'adozione della direttiva n. 2000/78 che l'età viene inclusa tra i fattori di discriminazione già noti e l'attenzione della giurisprudenza unieuropea si inizia a spostare sulla repressione delle condotte discriminatorie ad essa collegate, al fine di sradicare trattamenti differenziati in precedenza tollerati dagli ordinamenti interni⁶.

Con l'emanazione della direttiva la normativa antidiscriminatoria del diritto dell'Unione si emancipa così dalla sua matrice di genere, sua prima estrinsecazione, nella consapevolezza che vi sono dei diritti fondamentali della persona, operanti in una dimensione sociale unitaria, che occorre tutelare nei confronti di tutti i fattori di rischio. Questa evoluzione normativa della tutela antidiscriminatoria è stata resa possibile proprio dall'adozione della Carta, che all'art. 21 eleva il divieto di discriminazione dei lavoratori a diritto fondamentale e a principio generale del diritto dell'Unione, oltre che dall'estensione delle competenze dell'Unione al settore delle politiche sociali.

In ogni caso, sebbene la dir. n. 2000/78, che dà espressione concreta in materia di occupazione e di condizioni di lavoro al divieto di discriminazione dei lavoratori, preveda espressamente all'art. 7 la possibilità di adottare azioni positive attraverso "misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi" legati ad uno dei motivi tipizzati, anche dopo la sua adozione la parità sembra continuare ad operare prevalentemente al negativo.

Dall'esame della giurisprudenza in materia, infatti, si evince come l'attenzione degli Stati, si sia incentrata più sull'eliminazione dei fattori di discriminazione esistenti, piuttosto che sull'adozione di azioni positive, capaci di trasformare le condizioni esterne generatrici di disuguaglianze, al di là di qualsiasi parametro di raffronto.

L'effettività del diritto antidiscriminatorio di matrice europea rischia di essere compromessa anche dalla presenza di una serie di deroghe progressive, che operano come «vie di fuga», che minano l'impianto normativo su cui poggia il divieto di

⁶ V. H. MEENAN, *Age discrimination – of Cinderella and 'The Golden Bought'*, in ID. (ed.), *Equality law in an enlarged European Union understanding the Artiche 13 directives*, Cambridge, UK, Cambridge University Press, 2007, 278-312.

discriminazione⁷. Per tali ragioni, le cause di giustificazione, previste dalla direttiva, hanno alimentato un ampio contenzioso, che ha coinvolto Corti europee e nazionali, intersecandosi talvolta con le questioni di doppia pregiudizialità, con ulteriori contributi nella definizione del difficile rapporto tra le Carte con rilevanza costituzionale nello spazio multilivello⁸.

La direttiva è divenuta così in breve tempo il faro che illumina le interpretazioni della Corte di Giustizia, nel continuo *test* di compatibilità delle normative nazionali rispetto alle diverse deroghe previste dalla direttiva stessa, su cui si sono polarizzate le incertezze maggiori dei giudici di merito⁹.

In particolare, per il fattore età alle deroghe a carattere generale, se ne aggiunge una specifica, a cui viene dedicata un'apposita trattazione.

L'art. 6 della direttiva, infatti, dispone che gli ordinamenti nazionali «possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano

⁷ Cfr. G. LOY, *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, in *RGL*, 4, 2008, 535; L. CALAFÀ, *Le discriminazioni fondate sull'età: sequenza giurisprudenziale recente del fattore di rischio "emergente"*, in *RIDL*, 4, 2010, 993 ss.

⁸ V. P. CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *RIDL*, 1, 2002, 75, che evidenzia la parzialità della regola paritaria, la quale opera solo in presenza del motivo di discriminazione di volta in volta preso in considerazione.

⁹ Innanzitutto, a fronte di una discriminazione diretta l'art. 4, come vedremo meglio in prosieguo, prevede una causa di giustificazione che opera nell'ipotesi in cui la differenza di trattamento costituisca «un requisito essenziale e determinante» per lo svolgimento di un'attività lavorativa o per il contesto in cui viene ad operare.

Per le discriminazioni indirette, invece, l'art. 2, par. 1, ammette a titolo di deroga tutti i trattamenti differenziati che «siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento siano appropriati e necessari».

L'art. 2, par. 2, inoltre, prevede un'ipotesi specifica di esclusione delle discriminazioni indirette nei confronti delle persone portatrici di un particolare *handicap* e l'art. 2, par. 5, con una clausola di salvaguardia dalla portata generale, fa salve tutte le misure legali necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati, alla tutela della salute, dei diritti e delle libertà altrui. (Riguardo al fattore età l'art. 2, par. 5 della dir. 2000/78, è stato invocato per giustificare le clausole contenute nei contratti collettivi di cessazione *ipso iure* del rapporto al personale di bordo delle compagnie aeree. Per i piloti della Deutsche Lufthansa si veda C. Giust., 13 settembre 2011, causa C-447/09, *Prigge*, in *DRI*, 2011, 4, 1187, con nota di R. Zucaro; C. Giust. 5 luglio 2017, C-190/16, *Werner Fries c. Lufthansa*, in *DJ*. Per i piloti della Compagnia Aeronautica Italiana e sempre sulla cessazione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento del limite di età di 60 anni, si veda Cass. 30 maggio 2018, n. 13678, in *RIDL*, 2018, 903, con nota di E. Chiericato).

Infine, l'art. 3 della direttiva esclude dal suo ambito di applicazione i pagamenti effettuati dai regimi statali di sicurezza e di protezione sociale, ai quali viene riservata la possibilità di fissare limiti anagrafici per poter accedere alle prestazioni pensionistiche o di invalidità, compresa la fissazione di età diversificate per «lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori».

discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari».

A titolo esemplificativo, invece, la seconda parte della disposizione individua alcune finalità che possono giustificare trattamenti differenziati connessi all'età, rispondenti ai criteri di ragionevolezza e proporzionalità¹⁰.

Ne consegue che sebbene il divieto di discriminazioni per età costituisca un elemento essenziale per il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, in determinate circostanze, talune disparità di trattamento possono essere giustificate e a tal fine richiedono l'adozione da parte degli Stati membri di disposizioni specifiche¹¹.

La previsione di una ragione giustificatrice, che opera pure con riferimento alle discriminazioni dirette, ha sollevato però alcune perplessità, perché l'ampiezza della formulazione lascia ampi margini di discrezionalità al legislatore nazionale, posto che gli obiettivi tipizzati di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale sono a tal punto ampi da ricomprendere in astratto tutte le ipotesi di differenziazioni basate sull'età¹².

Per evitare che la discrezionalità nella scelta delle misure volte a realizzare gli obiettivi di politica sociale determini una sistematica violazione del principio di non discriminazione in funzione dell'età, l'intervento degli Stati membri è veicolato dalle regole previste dalla direttiva e dal continuo controllo giurisdizionale sulla sua

¹⁰ Tra le disparità di trattamento ammesse dall'art. 6, par. 2, della direttiva n. 2000/78 sono ricomprese quelle riguardanti: «a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi; b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione; c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento».

¹¹ V. P. CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie*, cit., 103-105.

¹² V. L. GALANTINO, *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età*, in *DRI*, 2005, 954; O. BONARDI, *Le discriminazioni basate sull'età*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, 125 ss.

attuazione, che rende le normative nazionali costantemente esposte agli interventi del giudice comunitario¹³.

Ciò ha fatto sì che l'età, definita come "fattore cenerentola", per il suo carattere sfuggente e per l'esistenza di un'apposita causa di giustificazione del divieto di discriminazione, si sia stata posta in breve al centro di numerose decisioni della Corte di Giustizia in materia di parità, alimentata dai continui rinvii pregiudiziali dei giudici nazionali.

Questi ultimi, infatti, si sono trovati alle prese con una disposizione "spinosa", che non tipizza le ipotesi in cui i trattamenti differenziati sarebbero giustificati, lasciando agli Stati membri la libertà di scegliere se farlo¹⁴.

In una delle prime pronunce in materia, infatti, la Corte di Giustizia, rispondendo alle osservazioni poste da un ente assistenziale inglese per la promozione del benessere degli anziani (*Age Concern England*), ha precisato che, poiché la direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta solo per quanto riguarda il risultato da raggiungere, gli Stati membri non sono tenuti ad adottare un elenco puntuale delle finalità che giustificano un'eventuale deroga al divieto delle discriminazioni fondate sull'età¹⁵.

Dall'altro lato, poi, la direttiva si limita ad indicare sostanzialmente le fasi in cui si articola il giudizio antidiscriminatorio: la prima, volta ad individuare la sussistenza di una finalità legittima di politica sociale e, la seconda, tesa alla verifica della proporzionalità rispetto al fine perseguito, esprimendosi a riguardo in termini di "necessità" ed "appropriatezza" del mezzo impiegato¹⁶.

Proprio questa genericità ha dato vita ad serie di interventi della Corte di Giustizia, chiamata a specificare meglio la portata della causa di giustificazione dei trattamenti differenziati, alla luce degli obiettivi perseguiti e dei mezzi impiegati per conseguirli.

In particolare, nel caso *Petersen*, a fronte di una disposizione (art. 95, n. 7, terza frase, del libro V del SGB) che fissava il termine per l'abilitazione all'esercizio dell'attività di

¹³ C. Giust. 22 novembre 2005, causa C- 144/04, in *RIDL*, 2006, II, 250, con nota di O. BONARDI, *Le clausole di non regresso e il divieto di discriminazione per motivi di età secondo la Corte di Giustizia*.

¹⁴ Cfr. F. MARINELLI, *Quando il datore di lavoro ha ragione, La CGUE annovera il contratto intermittente stipulato con gli under 25 tra le disparità di trattamento giustificate*, in *RIDL*, 2017, II, 4, 887 ss.

¹⁵ C. Giust. 5 marzo 2009, causa C-388/07, in *DML*, 2009,665, con nota di V. ALLOCCA, *Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*.

¹⁶ Cfr. E. CHIEREGATO, *Il principio di non discriminazione in base all'età*, cit., 903 ss.

dentista convenzionato al compimento dei 68 anni di età, la Corte si è addentrata nel merito dei limiti all'operatività della causa di giustificazione¹⁷.

Dopo aver individuato delle finalità legittime di politica sociale nella tutela della salute dei pazienti, nella ripartizione delle possibilità di impiego tra le generazioni e nella salvaguardia dell'equilibrio finanziario del sistema sanitario tedesco, l'attenzione della Corte si è soffermata sulla verifica dell'appropriatezza del mezzo impiegato per il perseguimento degli obiettivi suddetti.

A riguardo secondo la Corte, la misura nazionale contestata non poteva dirsi giustificata dall'esigenza di tutelare la salute dei pazienti a fronte del rischio di un minor rendimento delle prestazioni svolte dal professionista dopo il compimento dei 68 anni, visto che una limitazione analoga non operava nei confronti di coloro che svolgevano la loro attività professionale al di fuori del regime di convenzione.

Analogamente, affinché la ripartizione delle possibilità di impiego tra le generazioni si configurasse come un mezzo necessario ed appropriato doveva riscontrarsi un numero eccessivo di dentisti convenzionati¹⁸.

Le stesse considerazioni, in merito alla verifica sull'appropriatezza del mezzo impiegato per il perseguimento di una finalità legittima di politica sociale, sono state espresse nella sentenza *Andersen*, nella quale la Corte si è pronunciata su una normativa danese (art. 2° della legge relativa agli impiegati civili), che riconosceva un'indennità speciale di licenziamento ai lavoratori con almeno dodici anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa. La norma però escludeva dal beneficio coloro che al momento della cessazione del rapporto di lavoro potessero usufruire di una pensione di vecchiaia in forza di un regime pensionistico professionale, anche se la persona interessata avesse intenzione di continuare a lavorare¹⁹.

Secondo la Corte di Giustizia, la disposizione, finalizzata a garantire una maggiore protezione ai lavoratori il cui passaggio verso un nuovo impiego risultasse problematico a causa della loro anzianità di servizio nell'impresa, nel punto in cui

¹⁷ C. Giust. 12 gennaio 2010, causa C-341/08, in *DML*, 2010,199, con nota di V. ALLOCCA, *Le discriminazioni fondate sull'età del lavoratore secondo la Corte di Giustizia*.

¹⁸ Quanto al giudizio di ragionevolezza e proporzionalità per valutare la legittimità di una misura di differenziazione del trattamento si veda C. Suprema di Spagna, 14 marzo 2006, causa n. 181/2004, in *RIDL*, 2006, II, 781, con nota di M. A. FALGUERA BARÒ, *Il caso Nissan e il principio di parità di trattamento nell'ordinamento spagnolo*.

¹⁹ C. Giust. 12 ottobre 2010, causa C-499/08, eur-lex.europa.eu.

privava di tale indennità coloro che intendessero restare sul mercato del lavoro, per il solo fatto che essi avrebbero potuto, in ragione della loro età, usufruire di una pensione di vecchiaia, eccedeva quanto necessario per la realizzazione degli obiettivi di politica sociale²⁰.

Analogamente nella sentenza *Dansk Jurist* la Corte ha censurato una disposizione danese che escludeva automaticamente dalla possibilità di fruire dell'indennità di disponibilità i dipendenti pubblici che avessero maturato il diritto ad una pensione di vecchiaia, poiché eccedente quanto necessario per conseguire le finalità di politica sociale²¹.

In alcuni casi, invece, l'esclusione dai pubblici concorsi per i candidati che avessero compiuto una determinata età è stata giudicata compatibile con la direttiva comunitaria, perché considerata come un'attitudine fisica essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, senza motivare però la ragionevolezza della prosecuzione del rapporto oltre quel limite anagrafico ritenuto ostativo per il suo esercizio²².

²⁰ C. Giust. 16 ottobre 2007, causa C-411/05, *Palacios de la Villa*, in *RIDL*, II, 2008, 286, con nota di L. IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, ha invece escluso l'incompatibilità con l'art. 6 della dir. 2000/78 delle clausole di pensionamento obbligatorio al raggiungimento da parte dei lavoratori dell'età pensionabile e degli altri requisiti necessari per accedere alla pensione di vecchiaia, sempre che la misura sia giustificata da obiettivi legittimi di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi predisposti per il conseguimento degli stessi siano appropriati e necessari.

²¹ C. Giust. 26 settembre 2013, C- 546/11, *Dansk Jurist*, in *RIDL*, 2014, 750, con nota di A. LASSANDARI, *L'irrisolvibile confronto tra la Corte e gli Stati sulle discriminazioni per ragioni di età*.

²² C. Giust. 15 novembre 2016, causa C- 258/15, *Salaberria Sorondo*, in *GDir*, 2016, 49-50, 48, in cui venivano esclusi 32 candidati di età superiore a 35 anni da un concorso per l'assunzione di agenti di polizia. A riguardo si veda anche C. Giust. 12 ottobre 2010, causa C- 45/10, *Rosenblatt*, in *RIDL*, 2011, 515, con nota di M. MOCELLA, *Età pensionabile e discriminazioni in ragione dell'età*, nella quale la Corte ha puntualizzato che il controllo giurisdizionale sulla base dei parametri forniti dall'art. 6, par. 1, della direttiva 2000/78, si estende anche ai contratti collettivi. In particolare la Corte ha ritenuto compatibile con l'ordinamento dell'Unione una clausola di cessazione automatica dei rapporti di lavoro dei prestatori subordinati che hanno raggiunto l'età pensionabile di 65 anni, prevista da un contratto collettivo tedesco applicabile *erga omnes* per il settore delle pulizie industriali. In dottrina v. O. BONARDI, *Da cavallo di Troia a leva di Archimede. Previdenza complementare e diritto antidiscriminatorio in Europa*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.INT, 83, 2010, 37 ss.

Accanto alle discriminazioni che colpiscono gli anziani, spesso lasciati al di fuori delle politiche nazionali sulla parità di opportunità nell'impiego, un'altra categoria, esposta al rischio di esclusione sociale è quella dei giovani²³.

Talvolta, infatti, le normative nazionali, prevedendo la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità lavorativa sono giunte a discriminare proprio i lavoratori più giovani²⁴.

Anche in questo caso, verificata la sussistenza della finalità legittima, il baricentro del giudizio antidiscriminatorio si sposta sulla verifica dell'adeguatezza del mezzo impiegato, che legittima il trattamento differenziato, questa volta a ragione della giovane età.

Così, nella sentenza *Hutter*, la Corte ha giudicato incompatibile con la dir. n. 2000/78 una disposizione austriaca, la quale stabiliva che nella determinazione del livello retributivo dei dipendenti pubblici non dovessero essere presi in considerazione i periodi di lavoro svolti prima dei diciotto anni, ma indipendentemente dalla loro età al momento dell'assunzione²⁵.

Analogamente, nel caso *Küçükdeveci* la Corte ha dichiarato incompatibile col diritto comunitario una disposizione tedesca (art. 622, n. 2, secondo comma, del BGB), che prevedeva la non computabilità, ai fini del calcolo del termine di preavviso di licenziamento, dei periodi di lavoro svolti dal lavoratore prima del venticinquesimo anni di età²⁶.

²³ Sulla necessità di adottare "azioni positive", capaci di realizzare una riforma radicale dei provvedimenti legali sulla remunerazione, l'anzianità e i sistemi pensionistici v. R. BLANPAIN, *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*, in *DRI*, 2005, 942; L. GALANTINO, *Lo svolgimento del rapporto di lavoro*, cit., 955; M. MARTONE, *Il diritto del lavoro alla prova del ricambio generazionale*, in *ADL*, 2017, 1 ss.

²⁴ Cfr. M. PERSIANI, *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in *ADL*, 2006, 1032 ss.; G. PROIA, *I cortocircuiti tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro*, in *ADL*, 2013, 780 ss.

²⁵ C. Giust. 18 giugno 2009, C-88/08, *Hutter*, *Racc*, 2008, I-5325. Negli stessi termini C. Giust. 18 gennaio 2007, causa C-385/05, in *DRI*, 2007, 891; in *RIDL*, 2007, 744 ss., con nota di A. BELLAVISTA, *Il diritto comunitario vieta di escludere i giovani dal computo dei dipendenti ai fini dell'applicazione delle norme in materia di informazione dei lavoratori*; in *GDir*, 2007, 76; in *OGI*, 2007, 44; in *RGL*, 2008, 85, in cui viene giudicata l'incompatibilità con il diritto europeo di una normativa francese, che escludeva i lavoratori con età inferiore ai 26 anni dal computo dell'organico aziendale, ai fini dell'applicazione della tutele minime relative all'informazione e alla consultazione che la dir. 98/59/CE prescrive nell'ipotesi di licenziamenti collettivi.

²⁶ C. Giust. 19 gennaio 2010, causa C-555/07, *Küçükdeveci*, in *D&L*, 2009, 932; in *FI*, IV, 2011, 150.

L'obiettivo di offrire al datore di lavoro una maggiore flessibilità nella gestione del personale, alleviando l'onere economico legato al licenziamento di giovani lavoratori, dai quali si ci attenderebbe una maggiore mobilità, sarebbe di per sé idoneo a giustificare, ai sensi dell'art. 6, n. 1, della direttiva n. 2000/78/CE, una disparità di trattamento, perseguendo una finalità legittima di politica del lavoro.

Tuttavia, anche in questo caso, è lo strumento prescelto dal legislatore nazionale a non essere giudicato appropriato al suo conseguimento, applicandosi a tutti i dipendenti assunti dall'impresa prima del venticinquesimo anno di età, a prescindere dalla loro età al momento del licenziamento. Infatti, l'allungamento del termine di preavviso del licenziamento veniva ritardato per qualsiasi lavoratore assunto dall'impresa prima dei venticinque anni, anche se al momento del licenziamento vantasse una lunga anzianità di servizio.

Al contrario nel caso *Abercrombie & Fitch* la Corte di Giustizia, chiamata a pronunciarsi dalla Corte di Cassazione²⁷ sull'art. 34, d.lgs. n. 276/2003 (nel frattempo abrogato anche se sostanzialmente riprodotto dall'art. 13, d.lgs. n. 81/2015), ne ha escluso l'incompatibilità con la direttiva e con l'art. 21 della Carta, nel punto in cui prevedeva la possibilità per i datori di lavoro di concludere contratti di lavoro intermittenti con lavoratori con meno di venticinque anni a prescindere dall'intermittenza della prestazione da eseguire, per poi recedere al compimento del venticinquesimo anno²⁸.

Secondo la Corte di Giustizia, infatti, la normativa favoriva l'accesso al mercato del lavoro a soggetti che potevano restarne esclusi, vietando al contempo l'applicazione di trattamenti economici e normativi pregiudizievoli, senza tralasciare che il meccanismo di recesso automatico al compimento del venticinquesimo anno assicurava comunque la necessità ed appropriatezza del mezzo impiegato.

I passaggi argomentativi della Corte di Giustizia sembrano dunque riproporsi nelle diverse pronunce susseguitesesi nel tempo, riproponendo un ragionamento quasi

²⁷ Cass. 29 febbraio 2016 (ord.), n. 3982, in *ADL*, 2016, 926 ss., con nota di M. D. FERRARA, *La tutela e il giudizio multilevel in crisi di identità: discriminazione per età e lavoro intermittente*. Si vedano anche L. GUAGLIANONE, *Il caso Abercrombie: contratto intermittente e discriminazione per età*, in *RGL*, 2014, II, 613; G. BONANOMI, *Requisiti soggettivi nel contratto di lavoro intermittente. Disparità di trattamento o discriminazione per età?*, in *DRI*, 2015, 467; L. CALAFÀ, *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, in *RIDL*, 2015, II, 541.

²⁸ C. Giust. 19 luglio 2017, causa C- 143/16, in *RIDL*, 4, 2017, 878, con nota di F. Marinelli; in *FI*, 2017, 10, IV, 488.

“standardizzato”, che subordina l’effettività del divieto di discriminazione in ragione dell’età alla valutazione della proporzionalità del trattamento differenziato rispetto alla finalità di politica sociale perseguita²⁹.

Su di essa si sono polarizzate le maggiori incertezze dell’interprete e i numerosi rinvii pregiudiziali alla Corte di Giustizia, la quale a sua volta nel bilanciamento tra gli interessi contrapposti molto spesso ha rimesso proprio al giudice nazionale la valutazione concreta dell’appropriatezza e della necessità del mezzo impiegato, in una continua dialettica tra i due livelli di giurisdizione, volta a scongiurare che tale deroga si trasformi in un «pericoloso *passee-partout*»³⁰.

3. Il “ruolo” del giudice nazionale nell’attuazione del divieto di discriminazione per età

Dall’elaborazione giurisprudenziale del divieto di discriminazioni legate all’età è venuta lentamente ad emergere anche la “centralità” che riveste il giudice interno nell’affermazione del diritto dell’Unione nell’ambito degli ordinamenti nazionali.

In particolare, a partire dalla sentenza *Küçükdeveci*³¹, la Corte di Giustizia non si è più limitata a giudicare la conformità dei trattamenti differenziati collegati all’età con l’art. 6 della dir., ma si è spinta ad individuare un’agenda di possibili soluzioni, indicando al giudice nazionale la strada da seguire per ripristinare la compatibilità con il diritto europeo, con una evidente sollecitazione ad adottare lo strumento della disapplicazione³².

In questa pronuncia, infatti, la Corte di Giustizia, rispondendo ad una delle questioni pregiudiziali rimesse al suo esame, ha chiarito che è compito giudice nazionale, investito di una controversia tra privati, disapplicare una norma interna contrastante

²⁹ Cfr. L. CALAFÀ, *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all’età*, cit., 541.

³⁰ In dottrina, v. G. DE SIMONE, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2001; D. IZZI, *Eguaglianze e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, 2005, 62; C. BARNARD, *EC Employment Law*, Oxford, 2006, 383 ss.; L. PIGNATARO, *Il principio di non discriminazione nelle fonti comunitarie primarie e la sua declinazione nella regolamentazione derivata (la direttiva 2000/78/CE e la direttiva 2000/43/CE)*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell’Unione europea*, Torino, 2010, 401 ss.; M. FALSONE, *Le deroghe al divieto di discriminazione per età: un pericoloso *passee-partout*?*, in *RIDL*, 2011, 928.

³¹ C. Giust. 19 gennaio 2010, cit., 932.

³² Cfr. D. GOTTARDI, *Le Corti, la disapplicazione, le discriminazioni dei pensionamenti coatti*, in *RIDL*, 2017, II, 4, 887 ss.

con il principio di non discriminazione in base all'età e rientrante nell'ambito di applicazione del diritto europeo, senza sollevare preventivamente una domanda di pronuncia pregiudiziale.

La Corte perviene a questo risultato nonostante la norma censurata si applicasse appunto all'interno di rapporti tra soggetti privati, in relazione ai quali una direttiva non attuata o non trasposta in modo corretto non può spiegare i suoi effetti, stante l'impossibilità di produrre efficacia diretta orizzontale.

Il giudice europeo ha però rilevato che l'obbligo per gli Stati membri di raggiungere il risultato imposto da una direttiva e di adottare tutti i provvedimenti atti a garantirne il corretto adempimento vale per tutti gli organi statali, compresi quelli giurisdizionali, poiché è grazie all'interpretazione conforme del diritto interno che il giudice nazionale garantisce la piena efficacia del diritto dell'Unione³³.

La disposizione tedesca contestata (art. 622, n. 2, secondo comma, del BGB), per la sua chiarezza e precisione, non si prestava ad un'interpretazione conforme, lasciando al giudice nazionale, tenuto a ripristinare l'efficacia del principio di non discriminazione in base all'età, la sola possibilità di pervenire alla sua disapplicazione.

La Corte di Giustizia ha concluso dunque rimettendo al giudice nazionale il compito di assicurare la tutela giuridica che il diritto dell'Unione attribuisce ai soggetti dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni disposizione nazionale contrastante.

Viene così ripreso un percorso argomentativo, già avviato con alcuni precedenti, nei quali pure si era fatta diretta applicazione del divieto di discriminazione in base all'età, specificazione della parità di trattamento, quale principio generale del diritto dell'Unione, che la direttiva 2000/78 si limita solo a dare "espressione concreta" in materia di occupazione e di condizioni di lavoro³⁴.

³³ C. Giust. 10 aprile 1984, causa C-14/83, *Von Colson*, in *Racc*, 1984, 1891; C. Giust. 14 luglio 1994, causa C-91/92, *Faccini Dori*, in *Racc*, 1994, 3325.

³⁴ C. Giust. 22 novembre 2005, causa C-144/04, *Mangold*, in *NGL*, 2005, 823. In questa sentenza la Corte, chiamata a giudicare la compatibilità con il diritto comunitario di una normativa tedesca, che non prevedeva limiti alla possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato quando il lavoratore avesse raggiunto una certa età, ha precisato che la parità di trattamento rinviene la sua fonte nelle stesse tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri e pertanto deve essere considerata un principio generale del diritto comunitario.

E' tale principio che produce effetti diretti nei rapporti orizzontali, ma non può operare in assenza della direttiva che, definendone la portata, riveste una funzione di semplice chiarificazione dei suoi contenuti, costituendo un "parametro di conformità" per la legislazione nazionale³⁵.

Soltanto all'esito di un esame basato sui criteri indicati dall'art. 6 della direttiva n. 2000/78, infatti, è stato possibile affermare l'incompatibilità della normativa tedesca con il diritto europeo, per contrasto con il principio generale di non discriminazione per motivi di età³⁶.

Un percorso argomentativo analogo viene seguito dapprima nella sentenza *Danmark*³⁷, in cui la Corte non si limita ad un timido riferimento ai principi generali dell'ordinamento, ma richiama espressamente l'art. 21 della Carta, quale norma applicabile anche nei rapporti tra privati e, successivamente nella sentenza *Dansk Industri*³⁸.

In quest'ultima pronuncia, infatti, la Corte ha prima dichiarato l'incompatibilità con l'assetto delineato dalla direttiva di una normativa nazionale che privava automaticamente il lavoratore del diritto ad un'indennità di licenziamento per il solo fatto di poter usufruire di una pensione di vecchiaia, anche qualora intendesse continuare a lavorare. Dopo di che, ha affermato che è compito del giudice di merito,

³⁵ In senso contrario v. V. PAPA, *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo temperamento con le politiche sociali nazionali. A proposito di tre recenti sentenze della Corte di Giustizia*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 85, 2001, 2 ss., spec. 20, ritiene che non può attribuirsi alla direttiva una mera funzione confermativa-retorica, di precisazione dei contenuti del principio di non discriminazione per motivi di età, perché la direttiva si inserisce nel percorso motivazionale seguito dalla Corte di Giustizia sotto diversi profili. A riguardo si veda anche G. DI FEDERICO, *La sentenza Küçükdeveci e la vexata quaestio degli effetti diretti (orizzontali) delle direttive*, in RIDL, II, 2010, 1002 ss., spec. 1005, che contesta l'iter logico seguito dalla Corte, perché in questo modo si verrebbe a riconoscere l'esistenza di un principio generale del diritto comunitario a fronte di tutti i divieti di discriminazione, previsti dall'art. 1 della direttiva.

³⁶Cfr. C. FAVILLI, S. GIUBBONI, *Divieto di discriminazione in ragione dell'età ed efficacia diretta orizzontale dei principi generali dell'ordinamento europeo*, in MGL, 2010, 446; F. FONTANELLI, *I principi generali dell'ordinamento Ue dopo «Küçükdeveci». Riflessioni sull'efficacia indiretta orizzontale e sul principio di solidarietà*, in RDPC, 2010, 1145; M.V. BALLESTRERO, *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, in LD, 1, 2011, 145; M. FALSONE, *Le deroghe al divieto di discriminazione per età: un pericoloso passe-partout?*, in RIDL, 2011, II, 928.

³⁷ C. Giust. 26 settembre 2013, causa C- 476/11, in RIDL, 2014, 750, con nota di A. Lassandari.

³⁸ C. Giust. 19 aprile 2016, causa C-441/14, in MGL, 2017, 62, con nota di R. COSIO, *Il principio di non discriminazione per ragioni di età e la tutela del legittimo affidamento*; in RIDL, 2016, 4, II, 989, con note di G. Bronzini e D. Diverio; in FI, 2016, 6, IV, 305, con nota di A.M. Perrino.

investito di una controversia tra privati, che rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78/CE, applicare le disposizioni interne in modo conforme.

Al contrario, laddove non sia possibile, il giudice nazionale deve provvedere alla disapplicazione, non potendo sottrarsi a tale obbligo nemmeno invocando i principi di certezza del diritto, del legittimo affidamento o la possibilità di agire per il risarcimento danni nei confronti dello Stato inadempiente.

Questo indirizzo giurisprudenziale, che conduce all'applicazione delle disposizioni chiare, precise ed incondizionate di una direttiva, capaci di produrre effetti a prescindere dall'attività normativa interna di trasposizione, pure all'interno di rapporti privati, è stato ripreso in una serie di pronunce successive, anche con riferimento ad altri fattori di rischio, rinvenendo poi delle applicazioni concrete negli ordinamenti interni³⁹.

³⁹ Vedi in tal senso C. Giust. 10 maggio 2011, causa C-147/08, *Romer*, in *RIDL*, 2012, 215, con nota di M. BORZAGA, *Unioni civili, trattamenti pensionistici e discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. Fin dove può spingersi il diritto comunitario?*, nella quale è stato affrontato il diverso problema delle discriminazioni dirette fondate sull'orientamento sessuale, venendo in rilievo la compatibilità con l'ordinamento europeo del regime pensionistico complementare di vecchiaia relativo agli *ex* dipendenti della città-Stato di Amburgo, caratterizzato da un trattamento tributario più favorevole per i coniugi rispetto ai *partner* legati da un'unione civile riservata a persone dello stesso sesso. In questa pronuncia la Corte di Giustizia ha ribadito che qualora uno Stato membro non provveda al puntuale recepimento della direttiva n. 2000/78, il diritto alla parità di trattamento può essere fatto valere dai singoli dinanzi ai giudici nazionali, sempre che sia scaduto il termine di trasposizione della direttiva, in modo che la normativa nazionale rientri nell'ambito di applicazione dell'ordinamento dell'Unione. Per una trattazione più approfondita della questione v. G. PICARELLA, *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: dal caso P. alla sentenza Romer*, in *RIDL*, 2011, 4, 1325.

Invece nel caso *Napoli*, C. Giust. 6 marzo 2014, causa C-595/12, in *NGL*, 2014, 587 ss., la Corte di Giustizia ha richiamato il principio di proporzionalità per affermare la diretta applicabilità degli artt. 14 e 15 della direttiva n. 2006/54, che garantiscono alla donna di ritorno dal congedo di maternità di riprendere il proprio lavoro a condizioni che non siano meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro. Sul principio di proporzionalità v. C. Giust. 11 gennaio 2000, causa C-285/1998, *Kreil*, in *FI*, IV, 2000, 49; *CG*, 2000, 825; in *DCSI*, 2000, 296; in *MGL*, 2000, 358; in *FA*, 2000, 1611, con nota di G.B. GOLETTI, *La Corte di Giustizia delle Comunità europee e la Convenzione di Strasburgo*. In questa pronuncia la Corte ha giudicato incompatibile con il diritto dell'UE la normativa tedesca che escludeva in generale le donne dagli impieghi militari comportanti l'uso di armi ed ha affermato che nel determinare qualsiasi deroga ad un diritto fondamentale, come quello alla parità di trattamento fra uomini e donne, occorre rispettare il principio di proporzionalità, che fa parte dei principi giuridici generali sui quali è basato l'ordinamento giuridico comunitario.

In particolare nel nostro ordinamento giuridico, una pronuncia del Tribunale di Genova⁴⁰, riprendendo i successivi sviluppi della giurisprudenza europea, ha dichiarato la nullità del licenziamento irrogato nei confronti di alcuni lavoratori ultrasessantenni, in possesso dei requisiti per il pensionamento, che non avevano optato per la prosecuzione del rapporto, poiché il recesso si fondava su di una disposizione di legge nazionale, che derogava al divieto di discriminazione per età e non rispondeva alle finalità legittime previste dalla direttiva.

Il giudice di merito è pervenuto dunque alla disapplicazione di una disposizione nazionale, senza nemmeno invocare la forza espansiva del principio generale di non discriminazione, ma limitandosi a richiamare l' art. 6 della direttiva n. 2000/78, unitamente all'art. 30 della Carta di Nizza, che sancisce il divieto di licenziamento ingiustificato, elevandolo al rango di diritto fondamentale.

Seguendo questa giurisprudenza, il giudice nazionale diviene l'anello centrale della catena interpretativa, quale garante dell'attuazione del diritto dell'Unione e dell'affermazione della sua supremazia su quello interno, attraverso gli strumenti dell'interpretazione conforme e della disapplicazione della norma incompatibile.

Sotto questo aspetto gli arresti giurisprudenziali in esame segnano il definitivo abbandono da parte degli Stati di quelle scelte isolazioniste, dettate dalla sola preoccupazione di una soggezione gerarchica e ai limiti di un "inaccettabile paternalismo", quando occorre assicurare la tutela di diritti fondamentali del sistema giuridico europeo⁴¹.

Si tratta di un risultato che non era affatto scontato, soprattutto per un ordinamento come il nostro, in cui la Corte costituzionale ha riconosciuto con grande ritardo la primazia del diritto dell'Unione e la sua diretta applicabilità ad opera dei giudici nazionali, così ricomponendo la frattura che si era da tempo creata con la giurisprudenza della Corte di Giustizia⁴².

⁴⁰ T. Genova 3 dicembre 2012, in *RIDL*, 2013, 360, con nota di M. FALSONE, *Un caso di disapplicazione della disciplina nazionale e le problematiche conseguenze sull'affidamento del privato e sulla certezza del diritto*.

⁴¹ Cfr. D. GOTTARDI, *Le Corti, la disapplicazione*, op. cit.

⁴² C. Cost. 8 giugno 1984, n. 170, *Granital*, in *GCost*, 1984, I, 1098, in cui la Corte costituzionale secondo alcuni avrebbe sottoscritto una pace disarmata con la Corte di Giustizia, riconoscendo la primazia del diritto comunitario e la sua diretta applicabilità all'interno degli Stati membri ed affermando che il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la norma nazionale incompatibile, la

4. Il divieto di trattamenti discriminatori basati su religione o opinioni personali (art. 4, par. 2, della dir. 2000/78) nelle recenti applicazioni giurisprudenziali

Un percorso giurisprudenziale analogo a quello formatosi in materia di discriminazioni per età, divenute una sorta di *mainstreaming* del diritto europeo, in grado di prevalere sulle normative nazionali, si è avuto per il divieto di trattamenti discriminatori basati sulla religione o sulle opinioni personali.

L'appartenenza ad una confessione è in grado di influenzare quasi ogni aspetto della vita di una persona, ponendosi come elemento caratterizzante della sua personalità, che ha acquisito una rilevanza crescente nel diritto del lavoro, anche in ragione del progressivo aumento di lavoratori immigrati, che rivendicano il rispetto della loro diversità culturale e religiosa, pure riconosciuta e tutelata dall'art. 22 della Carta dei diritti fondamentali, accanto alla libertà religiosa (art. 10) e al divieto di discriminazione per una serie di motivi tra cui è ricompresa anche la religione (art. 21). La direttiva 2000/78 include tra i motivi tipizzati "la religione o le convinzioni personali", con un'assimilazione che al di là delle incertezze definitorie, derivanti dall'introduzione di una categoria estremamente vaga, estende comunque la tutela antidiscriminatoria oltre l'appartenenza religiosa, per ricomprendere anche le opinioni ideologiche, morali, filosofiche, politiche e sindacali⁴³, proprio allo scopo di creare una società inclusiva e multiculturale.

Due sono principalmente le questioni giurisprudenziali attinenti al fattore religioso emerse nelle recenti elaborazioni della Corte di Giustizia.

La prima questione è quella che involve i limiti all'esercizio della libertà religiosa del lavoratore che derivano dal legittimo esercizio del potere organizzativo datoriale, qualora esso si traduca in prescrizioni riguardanti l'abbigliamento o il rispetto di un orario di lavoro, in apparenza "neutre", ma che potrebbero avere indirettamente un

quale non risulta abrogata, bensì soltanto non applicabile al caso concreto, conservando pienamente la propria efficacia al di fuori dell'ambito in cui vige il diritto dell'Unione.

⁴³ Sulla riconducibilità dell'affiliazione sindacale al fattore di rischio "convinzioni personali" nell'ordinamento giuridico italiano si vedano T. Roma 21 giugno 2012, *FI*, 2013, 5, I, 1674; A. Roma, 19 ottobre 2012, *RIDL*, 2013, II, 180, con nota di M. MILITELLO, *Dal conflitto di classe al conflitto tra gruppi. Il caso Fiat e le nuove frontiere del diritto antidiscriminatorio*; Cass. 2 gennaio 2020, n. 1, *FI*, 2020, 2, I, 494.

effetto discriminante, impedendo ad esempio il riposo nei giorni sacri, la preghiera in determinati orari, l'utilizzo di un abbigliamento o di simboli religiosi⁴⁴.

La seconda e più complessa questione concerne, invece, i limiti alla tutela della libertà di religione del lavoratore alle dipendenze di un'organizzazione con una particolare connotazione ideologica o religiosa, che ha trovato una compiuta disciplina con l'adozione della dir. 2000/78, che contempla a riguardo una serie di deroghe progressive⁴⁵.

Innanzitutto, l'art. 4, par. 1, della dir. 2000/78, con una formulazione a carattere generale, esclude la stessa natura "discriminatoria" di un trattamento differenziato, basato su uno qualsiasi dei motivi tipizzati, qualora «per la natura di un'attività lavorativa» o anche per «il contesto in cui essa viene espletata», venga ad integrare «un requisito essenziale e determinante», ponendosi come condizione essenziale per il suo svolgimento, sempre che la «finalità sia legittima» e il «requisito proporzionato».

Non vi è dubbio che la disposizione si applichi *in primis* alle chiese e alle organizzazioni di tendenza⁴⁶, nelle quali si pone l'esigenza di una "condivisione motivazionale" da parte dei dipendenti con specifico riferimento ad alcune mansioni, rispetto alle quali si pone come requisito essenziale, tale da precludere in radice lo svolgimento stesso della prestazione lavorativa⁴⁷.

Non a caso, a questi soggetti, l'art. 4, par. 2, della dir. 2000/78 dedica poi una specifica causa di giustificazione, consentendo agli Stati membri il mantenimento o l'adozione, ma in quest'ultimo caso solo se vengano attuate prassi vigenti alla data di emanazione della direttiva, di disposizioni che ammettono trattamenti differenziati, basati esclusivamente sulla "religione" o sulle "convinzioni personali", che «rappresentino un

⁴⁴ Sul punto si vedano M. PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in RIDL, II, 2016, 827 ss.; V. POSO, *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà d'impresa*, in Labor, 24 marzo 2017, 1 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Freedom of Religion in the Workplace: the Current State of the Art*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2019, 1263 ss.; A. LEPORE, *Organizzazioni di tendenza e non discriminazione dei lavoratori per motivi religiosi nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in RGL, 2019, II, 558 ss.

⁴⁵ Cfr. V. PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 2003; A. HAMBLER, *Religion freedom, religious discrimination and the workplace*, in *Ecclesiastical Law Journal*, 2009, 2, 220 ss.

⁴⁶ Cfr. F. SANTONI, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Milano, 1983.

⁴⁷ P. CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie*, cit., 75; M. MOCELLA, *Tutela della libertà religiosa e divieto di discriminazioni*, in www.dirittifondamentali.it, 1, 2020, 1691 ss.

requisito essenziale, legittimo e giustificato» per lo svolgimento di una data attività lavorativa, in considerazione della sua natura o del contesto in cui viene espletata.

In ogni caso deve essere assicurato il rispetto «delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario».

Non compare, invece, il riferimento al requisito della proporzionalità, pur riaffermato da una consolidata giurisprudenza, attraverso un'interpretazione teleologicamente orientata, trattandosi comunque di un principio generale, che deve presiedere all'applicazione di qualsiasi deroga al divieto di discriminazione.

In primo luogo, va precisato che la disposizione si riferisce all'attività "professionale" di «chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali», per le quali il possesso di determinate caratteristiche si pone come requisito indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Al contrario, invece, nell'attuazione dell'attività primaria, di natura istituzionale, a carattere confessionale o ideologico, le medesime organizzazioni potranno invocare la più ampia deroga preveduta dall'art. 4, par., 1.

Infine, con una norma di chiusura, l'art. 4, par. 3, dir. 2000/78, consente a tali datori di lavoro, di pretendere altresì dai propri dipendenti «un atteggiamento di buona fede e di lealtà» nei confronti dell'etica professata.

Lasciando sullo sfondo le problematiche attinenti al primo dei filoni giurisprudenziali indicati, ivi comprese quelle recentemente emerse nella giurisprudenza europea sull'utilizzo dei simboli religiosi sui luoghi di lavoro⁴⁸, le riflessioni che seguono si soffermeranno sul secondo filone della giurisprudenza europea, quello che concerne la libertà religiosa del lavoratore nelle organizzazioni di tendenza.

In particolare, verranno approfondite quelle pronunce che, nel delimitare la portata delle deroghe previste dalla direttiva, hanno avuto delle implicazioni rilevanti in punto di affermazione dei diritti sociali fondamentali nell'ordinamento multilivello, sottolineando ancora una volta la centralità del giudice nazionale nella loro attuazione.

⁴⁸ Si vedano tra le altre C. Giust. 14 marzo 2017, causa C- 157/15, *Achbita* e C. Giust. 14 marzo 2017, causa C-188/15, *FI*, 2017, 5, IV, 239; in *RIDL*, 2017, 2, II, 418, con nota di V. NUZZO, *La Corte di Giustizia e il velo islamico*. Per un esame più approfondito v. S. SCARPONI, *L'appartenenza confessionale delle donne lavoratrici davanti alla Corte di Giustizia dell'Unione europea*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2018, 221 ss.

Innanzitutto, occorre precisare che l'art. 4, par. 2, subordina la legittimità del trattamento differenziato all'esistenza di un collegamento diretto tra l'appartenenza ad una religione o all'adesione a determinate convinzioni personali e l'attività lavorativa, tanto da assurgere a requisito "essenziale", in mancanza del quale la stessa non potrebbe essere espletata, come accade nel caso in cui venga richiesta la partecipazione alla determinazione dell'etica della Chiesa, alla sua proclamazione, oppure alla sua rappresentanza all'esterno.

Il carattere "legittimo" del requisito, invece, mira ad impedirne un utilizzo pretestuoso o distorto, per finalità estranee all'etica, mentre il carattere "giustificato" implica che la Chiesa o l'organizzazione dimostrino che la sua introduzione sia stata necessitata da circostanze oggettive, in modo da contemperare il loro diritto all'autonomia con quello dei lavoratori a non essere discriminati.

Una delle prime pronunce, in cui la Corte di Giustizia chiarisce i limiti all'operatività di tale deroga è la sentenza *Egenberger*⁴⁹, nella quale si spinge ad indicare i criteri che devono guidare tale bilanciamento, precisando che esso in caso di controversia, deve poter essere oggetto di controllo giurisdizionale effettivo da parte di un giudice nazionale.

Al contrario l'art. 9 dell'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), posto all'attenzione della Corte di Giustizia, nel dare attuazione alla direttiva europea, ha accolto la giurisprudenza della Corte costituzionale federale sul privilegio di autodeterminazione delle Chiese, così limitando il controllo dell'autorità giudiziaria alla «plausibilità sulla base delle regole della coscienza ecclesiale».

La norma, infatti, ammette nel rapporto d'impiego con gli enti religiosi quelle disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali, tali da integrare un «requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa», «tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'autodeterminazione».

⁴⁹ C. Giust. 17 aprile 2018, causa C- 414/16, *Egenberger*, in *FI*, 2018, 6, IV, 297; *FA*, 2018, 4, 543; in *DML*, 3, 2019, in corso di pubblicazione, con nota di V. CAPORRINO, *La tutela delle diversità di opinione nelle organizzazioni di tendenza tra normative (europee ed internazionali) dis-uguali e prudenti interpretazioni*. Per un commento si veda anche S. SCARPONI, *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con enti ecclesiastici: un'occasione per ribadire la portata del divieto di discriminazione basata sulla religione e sulle opinioni personali alla luce della Carta dei diritti fondamentali*, in www.europeanrights.eu.

Invocando questa disposizione, l'*Evangelisches Werk* decideva di non assumere una lavoratrice per la stesura di una relazione parallela a quella dello Stato tedesco sulla Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, perché la candidata non era appartenente alla Chiesa evangelica o ad altra Chiesa cristiana tedesca.

Secondo l'*Evangelisches Werk*, dal privilegio all'autodeterminazione della Chiesa, discendeva il diritto di subordinare una procedura di assunzione di un lavoratore all'appartenenza a una Chiesa cristiana.

La Corte di Giustizia, invece, si pone in contrasto con tale ricostruzione, affermando che il diritto all'autonomia delle Chiese e delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, sancito dall'art. 17 TFUE, dall'art. 10 della Carta e dall'art. 9 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, deve essere esercitato nel rispetto dei criteri indicati dall'art. 4, par. 2, della direttiva.

Muovendo da questa prospettiva, la Corte di Giustizia rimette al giudice nazionale il compito di interpretare l'art. 9 AGG conformemente all'articolo 4, par. 2, della dir. 2000/78, anche modificando una giurisprudenza consolidata e, laddove non sia possibile di disapplicare la normativa nazionale in contrasto con il divieto di discriminazioni basate sulla religione, in quanto espressione di un principio generale del diritto dell'Unione.

Quest'ultimo, appunto, è solo concretizzato dalla direttiva, nell'ambito da essa ricoperto, ma è "sancito" dall'art. 21, par. 1, della Carta, «di per sé sufficiente a conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale nell'ambito di una controversia tra i privati, in un settore disciplinato dal diritto dell'Unione».

L'estensione dell'ambito di applicazione del diritto *self executing* ha trovato, dunque, terreno fertile proprio in quelle pronunce della Corte di Giustizia che hanno intrapreso un'attività di ricognizione dei diritti fondamentali di matrice europea, sottolineandone la loro vincolatività all'interno degli ordinamenti nazionali.

Nello stesso solco si colloca un'altra sentenza emessa a distanza di qualche mese, in cui la Corte di Giustizia, viene chiamata a giudicare la compatibilità con il diritto europeo dell'art. 9 AGG nella parte in cui stabilisce che «il divieto di disparità di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali non pregiudica il diritto delle

comunità religiose» di pretendere dai suoi dipendenti «un atteggiamento di buona fede e di lealtà ai sensi delle regole della propria coscienza»⁵⁰.

La Corte, dopo aver ribadito, che una differenza di trattamento «in termini di obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà» è ammessa dall'art. 4, par. 3, della dir., solo se la religione o le convinzioni personali costituiscano un «requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato rispetto all'etica della chiesa o dell'organizzazione», rimette al giudice nazionale il dovere di disapplicare all'occorrenza qualsiasi disposizione di diritto interno contrastante.

A tal fine, la Corte richiama nuovamente l'art. 21 della Carta, che dopo il Trattato di Lisbona è divenuta norma autosufficiente, in grado di conferire da sé ai singoli un diritto invocabile come tale nell'ambito di una controversia tra privati⁵¹.

Lo stesso percorso argomentativo è stato poi seguito di recente nella sentenza Cresco, al di fuori dell'ambito della libertà religiosa nelle organizzazioni di tendenza, venendo in rilievo una discriminazione diretta basata sulla religione, derivante da una normativa nazionale che riconosce "solo" ai lavoratori appartenenti ad alcune chiese cristiane il diritto al riposo il Venerdì santo o in alternativa un'indennità complementare per il lavoro prestato in quel giorno, così discriminando gli altri⁵².

Anche in questa pronuncia, come in quelle precedenti, la Corte di Giustizia richiama l'art. 21, par. 1, della Carta, come norma a carattere imperativo, che sancisce il divieto di ogni forma di discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali e direttamente applicabile nei rapporti di natura privata, analogamente alle altre "disposizioni dei trattati istitutivi".

Muovendo da questa prospettiva, l'elaborazione giurisprudenziale in materia di discriminazioni, dapprima quelle legate all'età e poi quelle religiose, potrebbe svolgere una funzione di monito per i giudici nazionali.

Il messaggio dissipato tra le righe delle sentenze esaminate è quello di non sottovalutare la possibilità di utilizzare proprio le disposizioni della Carta dei diritti

⁵⁰ C. Giust. 11 settembre 2018, causa C- 68/17, *I.R.*, in *FA*, 2018, 9, 1423; in *FI*, 2018, 11, IV, 509; in *GDir*, 2018, 40, 96.

⁵¹ Nel caso *I.R.*, si trattava di una controversia sorta tra un primario e l'ospedale cattolico tedesco presso cui lavorava, che lo aveva licenziato per aver contratto un secondo matrimonio civile, dopo il divorzio ottenuto per il primo matrimonio celebrato con rito cattolico.

⁵² C. Giust. 22 gennaio 2019, causa C-193/17, *Cresco*, in *FI*, 2019, 3, IV, 121.

fondamentali come parametro per valutare la conformità di una normativa interna a quella europea, nella acquisita consapevolezza che, oggi più che mai, la disapplicazione opera come motore per «catalizzare le questioni sociali che si agitano alle spalle del diritto del lavoro attuale»⁵³.

In questo modo, le applicazioni giurisprudenziali del divieto di discriminazioni assumono un'importanza peculiare non solo nello sviluppo del diritto antidiscriminatorio di seconda generazione e nella estensione della sua efficacia, ma anche nella faticosa opera di enucleazione dei diritti sociali fondamentali e nell'affermazione della loro vincolatività negli ordinamenti interni, ad opera dei giudici nazionali.

5. Segue. Il rinvio alla Carta dei diritti fondamentali

Con la stipula del Trattato di Lisbona, la Carta ha acquisito lo stesso valore giuridico dei Trattati (art. 6 TUE) e le sue disposizioni sono divenute fonti primarie, sulle quali si estende la forza del primato del diritto dell'Unione⁵⁴.

Le pronunce esaminate dimostrano come il richiamo all'art. 21 della Carta di Nizza collochi il divieto di discriminazione all'apice delle fonti, al di sopra dei principi generali del diritto dell'Unione e delle tradizioni costituzionali comuni agli Stati, dando un contributo decisivo nell'affermazione dei diritti fondamentali nel sistema multilivello e nella «diffusione del ricorso alla disapplicazione» da parte dei giudici interni di disposizioni nazionali che si pongano il contrasto⁵⁵.

Un limite alla diretta applicazione dell'art. 21, deriva però dalle clausole orizzontali presenti all'interno della Carta, dettate dalla preoccupazione di alcuni Stati membri di investire l'Unione di ulteriori competenze.

In particolare, l'art. 51, al par. 1, nel delimitare l'ambito di applicazione della Carta, chiarisce che le sue disposizioni si applicano alle istituzioni e agli organi dell'Unione

⁵³ Cfr. S. SCIARRA, *Diritti fondamentali, principi generali di diritto europeo: alcuni esempi nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia europea*, in *La Carta e le Corti*, a cura di G. Bronzini, V. Piccone, Taranto, 2007, 97; L. CALAFÀ, *Giudici (quasi) federali e diritto del lavoro recente*, in *LD*, 2014, 457 ss., spec., 460.

⁵⁴ Cfr. D. CHALMERS, G. DAVIES, G. MONTI, in *European Union Law*, Cambridge, 2010, 230 ss.; G. STROZZI, *Il sistema integrato di tutela dei diritti fondamentali dopo Lisbona: attualità e prospettive*, in *DUE*, 2011, 837.

⁵⁵ Cfr. D. GOTTARDI, *Le Corti, la disapplicazione*, cit., 887 ss.

nel rispetto del principio di sussidiarietà e agli Stati membri solo quando agiscono «nell'attuazione del diritto dell'Unione»⁵⁶.

L'art. 51, par. 2, invece, nel precisare che le sue disposizioni non possono modificare «le competenze e i compiti definiti dai trattati», né introdurre dei nuovi, colloca la garanzia dei diritti fondamentali esclusivamente nell'ambito di siffatte competenze, mentre l'art. 52, par. 2, della Carta circoscrive entro gli stessi limiti l'«interpretazione» e l'«esercizio» delle libertà fondamentali⁵⁷.

Pertanto, decisiva è l'interpretazione dei limiti all'applicazione della Carta, considerato che dalla diretta efficacia delle sue disposizioni, conseguono una serie di poteri per il giudice ordinario, mediante i quali rendere effettivi i diritti fondamentali⁵⁸.

⁵⁶ Per una ricostruzione delle “clausole orizzontali” previste dalla Carta v. T. GROPPI, *Sub art. 52. Portata dei diritti garantiti*, in AA.VV., *L'Europa dei diritti, commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001, 351 ss.; V. SCIARABBA, *Tra fonti e corti. Diritti e principi fondamentali in Europa: profili costituzionali comparati degli sviluppi sovranazionali*, Padova, 2008, 141 ss.; J. ZILLER, *Commento all'art. 51*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, 1042 ss., spec. 1046.; F. FERRARO, N. LAZZERINI, *Commento all'art. 52*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali*, cit. 1062 ss.

⁵⁷ J. ZILLER, *Commento all'art. 51*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, 1042 ss., spec. 1046.

⁵⁸ A riguardo, nelle interpretazioni della Corte di Giustizia si rinvengono delle declinazioni restrittive del termine “attuazione”, di cui all'art. 51, par. 1, che hanno portato talora ad escludere l'applicabilità delle disposizioni della Carta. V. in tal senso C. Giust. 5 febbraio 2015, causa C- C-117/14, *Poclava*, in www.csdle.lex.unict.it, in cui un'interpretazione restrittiva del termine “attuazione”, utilizzato dall'art. 51, par. 1, ha condotto la Corte di Giustizia ad escludere l'applicabilità dell'art. 30 della Carta di Nizza al patto di prova, ritenendo insussistente un collegamento con il diritto dell'Unione, che disciplina solo la materia dei licenziamenti collettivi. In senso conforme C. Giust. 7 marzo 2012 (ord.), causa C- 128/2012, *Sindicatodos Bancarios do Norte*, in www.eur-lex.europa.eu, nella quale la Corte ha ritenuto di non poter giudicare la compatibilità con la Carta delle misure di *austerity* adottate dalla legge portoghese, la quale colpendo salari e pensioni non poteva dirsi attuativa del diritto europeo; C. Giust. 27 novembre 2012, causa C- 370/2012, *Pringle*, in *GCost*, 2013, 3, 2425, con nota di R. CALVANO, *Il meccanismo europeo di stabilità e la perdita sensibilità costituzionale della Corte di giustizia dell'Unione europea alla luce del caso Pringle*. Quest'ultima ha escluso che le disposizioni del Trattato internazionale sul MES (Meccanismo europeo di stabilità) violino le disposizioni della Carta, mancando un nesso diretto con il diritto dell'Unione. In senso contrario in altre pronunce la Corte ha accolto un'interpretazione estensiva affievolendo la portata di tali limiti e ritenendo sufficiente un collegamento anche indiretto per attrarre la fattispecie esaminata nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, talvolta richiamando l'art. 6, par. 3, TUE, che qualifica i diritti fondamentali, risultanti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, quali principi generali del diritto dell'Unione, di cui deve essere garantita la corretta attuazione. V. in tal senso C. Giust. 11

Ne consegue, infatti, che affinché un diritto riconosciuto dalla Carta come “fondamentale” dispieghi il valore giuridico di una norma dei trattati occorre che in quella materia l’Unione non solo abbia competenza ad intervenire, ma l’abbia in concreto esercitata, come accaduto per il divieto di discriminazione dei lavoratori con l’adozione della dir. 2000/78.

Soltanto in tal caso l’efficacia diretta assicurerà al giudice ordinario una serie di poteri mediante i quali rendere effettivi i diritti fondamentali riconosciuti dalla Carta, dall’interpretazione conforme, al rinvio pregiudiziale sino alla disapplicazione della norma interna contrastante.

L’elaborazione giurisprudenziale, che ha ricondotto il divieto di discriminazioni fondate sulla religione direttamente all’art. 21 della Carta, ha portato così a compimento il percorso intrapreso in materia di discriminazioni basate sull’età, nell’affermazione della diretta applicabilità del diritto fondamentale a non essere discriminati, dando una nuova «linfa» al diritto antidiscriminatorio⁵⁹.

Dalla diretta applicabilità della norma discende, infatti, il dovere del giudice nazionale di assicurare la tutela giuridica che il diritto dell’Unione attribuisce ai soggetti

gennaio 2000, causa C- 285/98, *Kreil*, cit., 1611. In questa sentenza la Corte di Giustizia, dopo aver affermato che le decisioni riguardanti l'organizzazione e la capacità bellica delle Forze armate non rientrano nell'ambito di applicazione del Trattato, ha precisato che qualsiasi deroga ad un diritto fondamentale, come quello alla parità di trattamento fra uomini e donne, deve rispettare il principio di proporzionalità, il quale fa parte dei principi giuridici generali sui quali è basato l'ordinamento giuridico comunitario. In altri casi, la Corte di Giustizia si è avvalsa del concetto di cittadinanza europea per attrarre una fattispecie interna nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. V. in tal senso C. Giust. 26 ottobre 2006, causa C- 192/05, *Tas-Hagen*, in *FA*, 2006, 10, 2707, in cui la Corte chiamata a pronunciarsi su una questione relativa al risarcimento del danno fisico e psichico subito dalle vittime di guerre civili, ha affermato che la controversia, pur non essendo ricompresa tra le materie di competenza dell'Unione, non possa considerarsi puramente interna, rientrando nell'ambito di applicazione delle disposizioni del Trattato che riconoscono ai cittadini comunitari il diritto di circolare e soggiornare liberamente sul territorio degli Stati membri. Si vedano in tal senso C. Giust. 11 luglio 2002, causa C-60/00, *Carpenter*, in *FD*, 2002, 573, con nota di R. Nunin; C. Giust. 17 settembre 2002, causa C-413/99, *Baumbast*, in *GI*, 2003, 861, con nota di S. Marzucchi; C. Giust. 19 ottobre 2004, causa C-200/04, *Zhu e Chen*, in *D&G*, 2004, 43, 100, con nota di M. De Giorgi; C. Giust. 15 marzo 2005, causa C-209/05, *Bidar*, in *D&G*, 2005, 22, 115; C. Giust. 30 marzo 2006, causa C-451/2003, *Servizi ausiliari dottori commercialisti*, in *OGL*, III, 2006, 44; in *GDir*, 2006, 109; *FI*, IV, 2007, 550; C. Giust. 23 ottobre 2007, causa C- 11/06 e C- 12/06, *Morgan e Bucher*, in *DJ*; C. Giust. 20 gennaio 2011, causa C- 155/09, *Comm. Ce c. Rep. Ellenica*, *FACdS*, 2011, 15; C. Giust. 5 maggio 2011, causa C- 434/09, *McCarthy*, in *GDir*, 2011, 72; *GC*, 2011, 2529; in *DCSI*, 2011, 301.

⁵⁹ Cfr. N. COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in www.questionegiustizia.it.

dell'ordinamento, garantendone la piena efficacia e disapplicando, ove necessario, ogni disposizione nazionale contrastante, senza che gli sia imposto di sollevare una domanda di pronuncia pregiudiziale.

Le Corti nazionali divengono allora le interlocutrici dirette della Corte di Giustizia nell'attuazione del principio di non discriminazione e "potenzialmente" di tutti gli altri diritti sociali innalzati dalla Carta al rango di libertà fondamentali, le quali, per loro natura, presentano l'attitudine a forzare i limiti alle competenze dell'Unione e alle giurisdizioni chiamate a darvi applicazione.

Non vi è dubbio, però, che al successo che il divieto di discriminazioni nei rapporti di lavoro ha avuto nelle aule di giustizia abbia concorso il suo forte valore simbolico, che rispecchia una combinazione virtuosa di disposizioni presenti nel diritto primario e in quello derivato, il quale definisce la portata di una norma che, analogamente alle altre presenti nella Carta, ha un contenuto programmatico e, pertanto, necessita per poter essere applicata di una specificazione dei suoi contenuti.

Questo spiegherebbe anche la diversa posizione assunta dalla Corte di Giustizia nella sentenza *Association de médiation sociale*, in cui ha invece negato la diretta applicabilità del diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa, sancito dall'art. 27 della Carta, ritenendo che la disposizione, più che assurgere a diritto soggettivo di rango costituzionale dalla portata immediatamente precettiva e cogente costituisca, piuttosto, un principio generale al coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte imprenditoriali che riguardano l'occupazione, che rinviene un'elaborazione parallela nel diritto secondario⁶⁰. Anche questa considerazione, accanto alla pur invocata distinzione tra diritti e principi, non riesce comunque a dissipare i timori di quanti

⁶⁰ C. Giust. 15 gennaio 2014, causa C-176/12, in *DRI*, 2014, 1178, con nota di M. CORTI, *L'informazione e consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, ha escluso la possibilità di invocare direttamente in una controversia tra privati il diritto fondamentale all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'impresa, tutelato dall'art. 27 della Carta, pur trovando specificazione e concretizzazione nell'art. 3 della direttiva 14/2002. Sull'argomento si veda A. ALAIMO, *Avvocati generali e giudici europei fra precomprensioni, valori e diritti sociali. Riflessioni sul caso AMS*, in *RIDL*, 2014, III, 983 ss.; M. DELFINO, *La Corte e la Carta: un'interpretazione "utile" dei diritti e dei principi sociali fondamentali. Considerazioni a partire dal caso Association de médiation sociale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 2014, 103, 1 ss.; O. DE SCHUTTER, *La Carta sociale europea nel contesto dell'attuazione dei diritti fondamentali dell'Unione europea, Direzione generale politiche interne, Unità tematica C, Diritti dei cittadini e affari costituzionali*, in www.europarl.europa.eu.

intravedono nella pronuncia una nuova minaccia, dopo il *Laval Quarter*⁶¹, ai diritti sociali⁶².

La tematica del bilanciamento si presenta, infatti, come un *topos* ricorrente nell'attuale contesto economico, nel quale l'incidenza dei diritti sociali fondamentali è continuamente compromessa dalla prevalenza delle politiche economiche ed occupazionali, con effetti destrutturanti per le posizioni individuali.

L'idea che i sistemi nazionali di diritto del lavoro possano costituire un elemento distorsivo della concorrenza e del mercato unico è tornata alla ribalta con le politiche di austerità, che se da una parte sono il frutto della diffusa crisi economica, dall'altra hanno radici lontane nel classico *acquis* comunitario.

Negli ultimi anni, gli obiettivi di risanamento dei bilanci statali, attraverso piani di aiuti finanziari subordinati all'adozione di riforme strutturali del mercato del lavoro, hanno indotto gli ordinamenti nazionali ad un ripensamento della loro legislazione protettiva.

In questo senso si potrebbe riprendere la tesi di chi ha sostenuto che, laddove manchi una regolamentazione normativa nel diritto secondario, la disposizione della Carta possa essere utilizzata come un "controlimita", volto ad arginare il regresso delle tutele del lavoro, ponendosi quale parametro di legittimità costituzionale delle recenti riforme legislative⁶³.

Non vi è dubbio, infatti, che anche laddove non ci sia spazio per una diretta applicazione, vuoi per la mancanza di una regolamentazione legislativa dell'Unione, vuoi per il carattere programmatico di alcune disposizioni della Carta, comunque la violazione dei diritti fondamentali potrà in ogni caso essere utilizzata come un addentellato normativo capace di inficiare la legittimità costituzionale di una norma

⁶¹ Per un'analisi più approfondita della questione, si vedano M. V. BALLESTRERO, *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *LD*, 2008, 371 ss.; M. CORTI, *Le decisioni ITF e Laval della Corte di Giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa sociale*, in *RIDL*, 2008, 249 ss.; M. PERUZZI, *La contrattazione collettiva europea cd. autonoma. Funzioni attuali e possibili inquadramenti teorici*, in *DLM*, 2008, 577 ss.; S.R. OLIVIER, *Oublier Viking: quand la Cour de justice fait primer la législation sociale de l'Union sur la liberté d'organisation des entreprises de transport maritime*, *Revue de droit du travail*, 2016 581.

⁶² Cfr. B. CARUSO, V. PAPA, *I percorsi «accidentati» della Carta dei diritti fondamentali dell'UE...eppur la talpa scava*, in *RGL*, 2014, II, 185 ss.

⁶³ Cfr. R. DEL PUNTA, *I diritti fondamentali e la trasformazione del diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 333, 2017, 14.

nazionale contrastante con l'obbligo di legiferare conformemente ai "vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario", così come disposto dall'art. 117 della Costituzione⁶⁴.

⁶⁴Al contrario C. cost. 8 novembre 2018, n. 194, in *DRI*, 2019, 2, 654, chiamata a pronunciarsi sulla conformità alla Costituzione del d.lgs. 23/2015, ha escluso che l'art. 30 della Carta di Nizza norma possa inficiare la legittimità costituzionale della normativa nazionale, fintanto che la materia non sia disciplinata dal diritto europeo con un'apposita direttiva. A riguardo la Corte costituzionale afferma che "il solo fatto che l'art. 3, comma 1, del d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 ricada in un settore nel quale l'Unione Europea è competente ai sensi dell'art. 153, par. 2, lett. d), del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) non comporta l'applicabilità della Carta dei diritti fondamentali, dato che, riguardo alla disciplina dei licenziamenti individuali, l'Unione non ha ancora in concreto esercitato tale competenza, né ha adottato, mediante direttive, prescrizioni minime". Così facendo, però, la Corte sembra confondere la diretta applicazione della norma eurounitaria con l'obbligo di legiferare conformemente a "tutto" il diritto europeo.

In questo senso, la pronuncia rappresenta indubbiamente un arretramento dei diritti sociali, nel punto in cui considera il mancato esercizio da parte dell'Unione della propria competenza in materia, come una preclusione non solo per la diretta applicazione dell'art. 30 della Carta, ma addirittura per la stessa configurazione di una violazione del diritto europeo e, dunque, dell'obbligo del legislatore nazionale di legiferare conformemente al diritto europeo, così come disposto dall'art. 117 della Costituzione.

Bibliografia

- ALAIMO A., *Avvocati generali e giudici europei fra precomprensioni, valori e diritti sociali. Riflessioni sul caso AMS*, in RIDL, 2014, III, 983 ss.
- ALLOCCA V., *Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*, in nota a C. Giust. 5 marzo 2009, causa C-388/07, in DML, 2009, 665
- ALLOCCA V., *Le discriminazioni fondate sull'età del lavoratore secondo la Corte di Giustizia*, in DML, 2010, 199, in nota a C. Giust. 12 gennaio 2010, causa C-341/08
- BALLESTRERO M.V., *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, in LD, 2004, 515
- BALLESTRERO M.V., *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in LD, 2008, 371 ss.
- BALLESTRERO M.V., *Pensionati recalcitranti e discriminazione fondata sull'età*, in LD, 1, 2011, 145
- BARNARD C., *EC Employment Law*, Oxford, 2006, 383 ss.
- BELLAVISTA A., *Il diritto comunitario vieta di escludere i giovani dal computo dei dipendenti ai fini dell'applicazione delle norme in materia di informazione dei lavoratori*, in RIDL, 2007, 744 ss., in nota a C. Giust. 18 gennaio 2007, causa C-385/05
- BLANPAIN R., *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*, in DRI, 2005, 942
- BONANOMI G., *Requisiti soggettivi nel contratto di lavoro intermittente. Disparità di trattamento o discriminazione per età?*, in DRI, 2015, 467
- BONARDI O., *Le discriminazioni basate sull'età*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, 125 ss.
- BONARDI O., *Diritto alla sicurezza sociale e divieti di discriminazione*, in RGL, 2008, 565
- BONARDI O., *Da cavallo di Troia a leva di Archimede. Previdenza complementare e diritto antidiscriminatorio in Europa*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, 83, 2010
- BORELLI S., *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Torino, 2007
- BORZAGA M., *Unioni civili, trattamenti pensionistici e discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. Fin dove può spingersi il diritto comunitario?*, in RIDL, 2012, 215, in nota a C. Giust. 10 maggio 2011, causa C-147/08, Romer
- CALAFÀ L., *Le discriminazioni fondate sull'età: sequenza giurisprudenziale recente del fattore di rischio "emergente"*, in RIDL, 4, 2010, 993 ss.
- CALAFÀ L., *Giudici (quasi) federali e diritto del lavoro recente*, in LD, 2014, 457 ss.
- CALAFÀ L., *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, in RIDL, 2015, II, 541
- CALVANO R., *Il meccanismo europeo di stabilità e la perdita sensibilità costituzionale della Corte di giustizia dell'Unione europea alla luce del caso Pringle*, in GCost, 2013, 3, 2425, in nota a C. Giust. 27 novembre 2012, causa C- 370/2012
- CARUSO B., PAPA V., *I percorsi «accidentati» della Carta dei diritti fondamentali dell'UE...eppur la talpa scava*, in RGL, 2014, II, 185 ss.
- CHALMERS D., DAVIES G., MONTI G., in *European Union Law*, Cambridge, 2010, 230 ss.
- CHIECO P., *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in RIDL, I, 2002, 75
- CHIEREGATO E., *Il principio di non discriminazione in base all'età nel dialogo tra Corti superiori: il caso del personale aereo dei servizi segreti al vaglio della Corte di Giustizia*, in RIDL, 2018, II, 4, 903 ss.

- COLAIANNI N., *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in www.questionegiustizia.it.
- CORTI M., *Le decisioni ITF e Laval della Corte di Giustizia: un passo avanti e due indietro per l'Europa sociale*, in RIDL, 2008, 249 ss.
- CORTI M., *L'informazione e consultazione dei lavoratori tra art. 27 della "Carta di Nizza" e direttiva 2002/14/CE: un diritto "condizionato"*, in DRI, 2014, 1178, in nota a C. Giust. 15 gennaio 2014, causa C-176/12
- COSIO R., *Il principio di non discriminazione per ragioni di età e la tutela del legittimo affidamento*, in MGL, 2017, 62, in nota a C. Giust. 19 aprile 2016, causa C-441/14
- D'ANTONA M., *Sistema giuridico comunitario*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Opere*, Vol. I, Milano, 2000, 411
- DE SCHUTTER O., *La Carta sociale europea nel contesto dell'attuazione dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Direzione generale politiche interne, Unità tematica C, *Diritti dei cittadini e affari costituzionali*, in www.europarl.europa.eu.
- DE SIMONE G., *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2001
- DEL PUNTA R., *I diritti fondamentali e la trasformazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 333, 2017
- DELFINO M., *La Corte e la Carta: un'interpretazione "utile" dei diritti e dei principi sociali fondamentali. Considerazioni a partire dal caso Association de médiation sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT, 2014, 103, 1 ss.
- DI FEDERICO G., *La sentenza Küçükdeveci e la vexata quaestio degli effetti diretti (orizzontali) delle direttive*, in RIDL, II, 2010, 1002 ss.
- FALGUERA BARÒ M. A., *Il caso Nissan e il principio di parità di trattamento nell'ordinamento spagnolo*, in RIDL, 2006, II, 781, in nota a C. Suprema di Spagna, 14 marzo 2006, causa n. 181/2004
- FALSONE M., *Le deroghe al divieto di discriminazione per età: un pericoloso passe-partout?*, in RIDL, 2011, 928
- FALSONE M., *Un caso di disapplicazione della disciplina nazionale e le problematiche conseguenze sull'affidamento del privato e sulla certezza del diritto*, in RIDL, 2013, 360, in nota a T. Genova 3 dicembre 2012
- FAVILLI C., GIUBBONI S., *Divieto di discriminazione in ragione dell'età ed efficacia diretta orizzontale dei principi generali dell'ordinamento europeo*, in MGL, 2010, 446
- FERRARA M.D., *La tutela e il giudizio multilevel in crisi di identità: discriminazione per età e lavoro intermittente*, in ADL, 2016, 926 ss., in nota a Cass. 29 febbraio 2016 (ord.), n. 3982
- FERRARO F., LAZZERINI N., *Commento all'art. 52*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, 1062 ss.
- FONTANELLI F., *I principi generali dell'ordinamento Ue dopo «Küçükdeveci». Riflessioni sull'efficacia indiretta orizzontale e sul principio di solidarietà*, in RDPC, 2010, 1145
- GALANTINO L., *Lo svolgimento del rapporto di lavoro e le discriminazioni relative all'età*, in DRI, 2005, 954
- GALANTINO L., *Diritto comunitario del lavoro*, Torino, 2012
- GOLETTI G.B., *La Corte di Giustizia delle Comunità europee e la Convenzione di Strasburgo*, in FA, 2000, 1611, in nota a C. Giust. 11 gennaio 2000, causa C-285/1998, *Kreil*

- GOTTARDI D., *Le Corti, la disapplicazione, le discriminazioni dei pensionamenti coatti*, in RIDL, 2017, II, 4, 887 ss.
- GROPPI T., *Sub art. 52. Portata dei diritti garantiti*, in AA.VV., *L'Europa dei diritti, commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001, 351 ss.
- GUAGLIANONE L., *Il caso Abercrombie: contratto intermittente e discriminazione per età*, in RGL, 2014, II, 613
- H. MEENAN, *Age discrimination – of Cinderella and 'The Golden Bought'*, in ID. (ed.), *Equality law in an enlarged European Union understanding the Artiche 13 directives*, Cambridge, UK, Cambridge University Press, 2007, 278-312
- HAMBLER A., *Religion freedom, religious discrimination and the workplace*, in *Ecclesiastical Law Journal*, 2009, 2, 220 ss.
- IMBERTI L., *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, in RIDL, II, 2008, 286, in nota a C. Giust. 16 ottobre 2007, causa C-411/05, *Palacios de la Villa*
- IZZI D., *Eguaglianze e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, 2005
- IZZI D., *La Corte di Giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in RGL, 2012, 1
- LASSANDARI A., *L'irrisolvibile confronto tra la Corte e gli Stati sulle discriminazioni per ragioni di età*, in RIDL, 2014, 750, in nota a C. Giust. 26 settembre 2013, C- 546/11
- LEPORE A., *Organizzazioni di tendenza e non discriminazione dei lavoratori per motivi religiosi nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in RGL, 2019, II, 558 ss.
- LOY G., *Contratti formativi, contratti di inserimento e principio di non discriminazione per età*, in RGL, 4, 2008, 535
- MARINELLI F., *Quando il datore di lavoro ha ragione, La CGUE annovera il contratto intermittente stipulato con gli under 25 tra le disparità di trattamento giustificate*, in RIDL, 2017, II, 4, 887 ss.
- MARINELLI F., *Il divieto di discriminazione del lavoratore subordinato: ILO versus Unione europea*, in DRI, 2018, 197 ss.
- MARTONE M., *Il diritto del lavoro alla prova del ricambio generazionale*, in ADL, 2017, 1 ss.
- MOCELLA M., *Età pensionabile e discriminazioni in ragione dell'età*, in RIDL, 2011, 515, in nota a C. Giust. 12 ottobre 2010, causa C- 45/10, *Rosenblatt*
- MOCELLA M., *Tutela della libertà religiosa e divieto di discriminazioni*, in www.dirittifondamentali.it, 1, 2020, 1691 ss.
- NUZZO V., *La Corte di Giustizia e il velo islamico*, in RIDL, 2017, 2, II, 418
- OLIVIER S.R., *Oublier Viking: quand la Cour de justice fait primer la législation sociale de l'Union sur la liberté d'organisation des entreprises de transport maritime*, *Revue de droit du travail*, 2016 581
- PACILLO V., *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, 2003
- PAPA V., *Il fattore new-comer di discriminazione e il suo contemperamento con le politiche sociali nazionali. A proposito di tre recenti sentenze della Corte di Giustizia*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 85, 2001, 2 ss.
- PASQUALETTO E., *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, 2013
- PERSIANI M., *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in ADL, 2006, 1032 ss.
- PERULLI A., BRINO V., *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Padova, 2015

- PERUZZI M., *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in RIDL, II, 2016, 827 ss.
- PERUZZI M., *La contrattazione collettiva europea cd. autonoma. Funzioni attuali e possibili inquadramenti teorici*, in DLM, 2008, 577 ss.
- PICARELLA G., *Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: dal caso P. alla sentenza Romer*, in RIDL, 2011, 4, 1325
- PICCONI V., *Il principio di non discriminazione nella giurisprudenza sovranazionale*, in D&L, 2009, 9 ss.
- PIGNATARO L., *Il principio di non discriminazione nelle fonti comunitarie primarie e la sua declinazione nella regolamentazione derivata (la direttiva 2000/78/CE e la direttiva 2000/43/CE)*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino, 2010, 401 ss.
- PIZZOFERRATO A., *Freedom of Religion in the Workplace: the Current State of the Art, in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2019, 1263 ss.
- POSO V., *Religione e pregiudizio. La Corte di Giustizia e la discriminazione per il velo islamico nei luoghi di lavoro tra libertà religiosa dei lavoratori e libertà d'impresa*, in *Labor*, 24 marzo 2017, 1 ss.
- PROIA G., *I cortocircuiti tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro*, in ADL, 2013, 780 ss.
- SANTONI F., *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Milano, 1983
- SANTONI F., *Tutele antidiscriminatorie e rapporti di lavoro: le discriminazioni razziali*, in DML, 2006, 12
- SCARPONI S., *L'appartenenza confessionale delle donne lavoratrici davanti alla Corte di Giustizia dell'Unione europea*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2018, 221 ss.
- SCARPONI S., *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con enti ecclesiastici: un'occasione per ribadire la portata del divieto di discriminazione basata sulla religione e sulle opinioni personali alla luce della Carta dei diritti fondamentali*, in www.europeanrights.eu
- SCIARABBA V., *Tra fonti e corti. Diritti e principi fondamentali in Europa: profili costituzionali comparati degli sviluppi sovranazionali*, Padova, 2008
- SCIARRA S., *Diritti fondamentali, principi generali di diritto europeo: alcuni esempi nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia europea*, in *La Carta e le Corti*, a cura di G. Bronzini, V. Piccone, Taranto, 2007, 97
- STROZZI G., *Il sistema integrato di tutela dei diritti fondamentali dopo Lisbona: attualità e prospettive*, in DUE, 2011, 837
- VALLEBONA A., *Eguaglianza sostanziale e natura umana*, in MGL, 2010, 7 ss.
- ZILLER J., *Commento all'art. 51*, in R. MASTROIANNI, O. POLLICINO, S. ALLEGREZZA, F. PAPPALARDO, O. RAZZOLINI (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Milano, 2017, 1042 ss.

Abbreviazione delle Riviste e delle Banche dati

ADL	= Argomenti di diritto del lavoro
CG	= Corriere giuridico
D&G	= Diritto e Giustizia
D&L	= Rivista critica di diritto del lavoro
DCSI	= Diritto comunitario e degli scambi internazionali

<i>DJ</i>	= De Jure
<i>DL</i>	= Il diritto del lavoro
<i>DML</i>	= Diritto del mercato del lavoro
<i>DRI</i>	= Diritto delle relazioni industriali
<i>DUE</i>	= Il diritto dell'Unione Europea
<i>FA</i>	= Foro amministrativo
<i>FACdS</i>	= Il Foro amministrativo – C.d.S.
<i>FD</i>	= Famiglia e diritto
<i>FI</i>	= Foro italiano
<i>GC</i>	= Giustizia civile
<i>GCost</i>	= Giurisprudenza costituzionale
<i>GDir</i>	= Guida al diritto
<i>LD</i>	= Lavoro e diritto
<i>MGL</i>	= Massimario giurisprudenza del lavoro
<i>NGL</i>	= Notiziario della giurisprudenza del lavoro
<i>OGL</i>	= Orientamenti di giurisprudenza del lavoro
<i>Racc</i>	= Raccolta della giurisprudenza della Corte di Giustizia
<i>RDPC</i>	= Rivista di diritto e procedura civile
<i>RGL</i>	= Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
<i>RIDL</i>	= Rivista italiana di diritto del lavoro