



**diritto** *Supplemento  
alla rivista*

**religioni**

**2**  
*Quaderno monografico*

Libertà religiosa ed eguaglianza.  
Casi di discriminazione in Europa  
e nel contesto internazionale

*Diritto e Religioni*  
Quaderno Monografico 2  
Supplemento Rivista, Anno XV, n. 1-2020

*Libertà religiosa ed eguaglianza.  
Casi di discriminazione in Europa  
e nel contesto internazionale*

# Diritto e Religioni

## Semestrale

### Gruppo Periodici Pellegrini

*Direttore responsabile*  
Walter Pellegrini

*Direttore*  
Maria d'Arienzo

*Direttore Fondatore*  
Mario Tedeschi †

#### *Comitato scientifico*

F. Aznar Gil, A. Albisetti, A. Autiero, R. Balbi, G. Barberini, A. Bettetini, F. Bolognini, P. Colella, O. Condorelli, P. Consorti, R. Coppola, G. Dammacco, P. Di Marzio, F. Falchi, A. Fuccillo, M. Jasonni, G. Leziroli, S. Lariccia, G. Lo Castro, M. F. Maternini, C. Mirabelli, M. Minicuci, R. Navarro Valls, P. Pellegrino, F. Petroncelli Hübler, S. Prisco, A. M. Punzi Nicolò, M. Ricca, A. Talamanca, P. Valdrini, G.B. Varnier, M. Ventura, A. Zanotti, F. Zanchini di Castiglionchio

#### *Struttura della rivista:*

#### **Parte I**

##### SEZIONI

*Antropologia culturale*

*Diritto canonico*

*Diritti confessionali*

*Diritto ecclesiastico*

*Diritto vaticano*

*Sociologia delle religioni e teologia*

*Storia delle istituzioni religiose*

##### DIRETTORI SCIENTIFICI

M. Minicuci

A. Bettetini, G. Lo Castro

L. Caprara, M. d'Arienzo, V. Fronzoni,

A. Vincenzo

G.B. Varnier

M. Jasonni, G.B. Varnier

G. Dalla Torre

M. Pascali

R. Balbi, O. Condorelli

#### **Parte II**

##### SETTORI

*Giurisprudenza e legislazione amministrativa*

*Giurisprudenza e legislazione canonica*

*Giurisprudenza e legislazione civile*

*Giurisprudenza e legislazione costituzionale  
e comunitaria*

*Giurisprudenza e legislazione internazionale*

*Giurisprudenza e legislazione penale*

*Giurisprudenza e legislazione tributaria*

##### RESPONSABILI

G. Bianco, R. Rolli,

F. Balsamo, C. Gagliardi

M. Ferrante, P. Stefanì

L. Barbieri, Raffaele Santoro,

Roberta Santoro

G. Chiara, R. Pascali, C.M. Pettinato

S. Testa Bappenheim

V. Maiello

A. Guarino, F. Vecchi

#### **Parte III**

##### SETTORI

*Lettere, recensioni, schede, segnalazioni bibliografiche*

##### RESPONSABILI

M. D'Arienzo

COMITATO REDAZIONE QUADERNO MONOGRAFICO

F. Balsamo, C. Gagliardi, M. L. Lo Giacco

*Direzione:*

**Cosenza** 87100 – Luigi Pellegrini Editore  
Via Camposano, 41 (ex via De Rada)  
Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672  
E-mail: info@pellegrinieditore.it

**Napoli** 80133- Piazza Municipio, 4  
Tel. 081 5510187 – 80133 Napoli  
E-mail: dirittoereligioni@libero.it

*Redazione:*

**Cosenza** 87100 – Via Camposano, 41  
Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672  
E-mail: info@pellegrinieditore.it

**Napoli** 80134 – Dipartimento di Giurisprudenza Università degli studi di Napoli Federico II  
I Cattedra di diritto ecclesiastico  
Via Porta di Massa, 32  
Tel. 081 2534216/18

Abbonamento annuo 2 numeri:

per l'Italia, € 75,00

per l'estero, € 120,00

un fascicolo costa € 40,00

i fascicoli delle annate arretrate costano € 50,00

È possibile acquistare singoli articoli in formato pdf al costo di € 10,00 al seguente

link: [www.pellegrinieditore.com/node/360](http://www.pellegrinieditore.com/node/360)

Per abbonarsi o per acquistare fascicoli arretrati rivolgersi a:

Luigi Pellegrini Editore

Via De Rada, 67/c – 87100 Cosenza

Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672

E-mail: info@pellegrinieditore.it

Gli abbonamenti possono essere sottoscritti tramite:

– versamento su conto corrente postale n. 11747870

– bonifico bancario Iban IT 88R010308880000000381403 Monte dei Paschi di Siena

– assegno bancario non trasferibile intestato a Luigi Pellegrini Editore.

– carta di credito sul sito [www.pellegrinieditore.com/node/361](http://www.pellegrinieditore.com/node/361)

Gli abbonamenti decorrono dal gennaio di ciascun anno. Chi si abbona durante l'anno riceve i numeri arretrati. Gli abbonamenti non disdetti entro il 31 dicembre si intendono rinnovati per l'anno successivo. Decorso tale termine, si spediscono solo contro rimessa dell'importo.

Per cambio di indirizzo allegare alla comunicazione la targhetta-indirizzo dell'ultimo numero ricevuto.

Tutti i diritti di riproduzione e traduzione sono riservati.

La collaborazione è aperta a tutti gli studiosi, ma la Direzione si riserva a suo insindacabile giudizio la pubblicazione degli articoli inviati.

Gli autori degli articoli ammessi alla pubblicazione, non avranno diritto a compenso per la collaborazione. Possono ordinare estratti a pagamento.

Manoscritti e fotografie, anche se non pubblicati, non saranno restituiti.

Per ulteriori informazioni si consulti il link: <https://dirittoereligioni-it.webnode.it/>

Autorizzazione presso il Tribunale di Cosenza.

Iscrizione R.O.C. N. 316 del 29/08/01

ISSN 1970-5301

# *Il principio di non discriminazione religiosa nelle organizzazioni di tendenza*

## *The principle of religious non-discrimination in religious-ethos employers*

FABIO BALSAMO

### ABSTRACT

*The peculiar legal regime of the employment relationship within the Religious-Ethos Employers has recently been affected by important European Court of Justice rulings. With these judgements, the evident specialty profiles that characterized the individual position of the worker hired in such employer organizations were mitigated. This contribution intends to verify the level of implementation of the principle of non-discrimination of workers on account of religious belief within the Italian legal system, on the basis of the most recent arrests of internal case-law and of the latest legislative changes in labour law, in particular in the matter of dismissal.*

### KEY WORDS

*Religious employers – Religious discrimination – Religious freedom and employment relationship.*

### RIASSUNTO

*Il peculiare regime giuridico del rapporto di lavoro subordinato all'interno delle organizzazioni di tendenza è stato di recente riguardato da importanti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Con tali interventi si sono attenuati gli evidenti profili di specialità che contraddistinguevano la posizione individuale del lavoratore assunto in siffatte organizzazioni datoriali, non risolti dall'emanazione della direttiva n. 78/2000. Il presente contributo, a partire dall'esame di tali pronunce della Corte di Giustizia, intende verificare il grado di attuazione del principio di non discriminazione su base religiosa dei lavoratori all'interno dell'ordinamento giuridico italiano, sulla base dei più recenti arresti della giurisprudenza interna e delle ultime modifiche normative intervenute in materia giuslavoristica, in particolare in materia di licenziamento.*

### PAROLE CHIAVE

*Organizzazioni di tendenza – Discriminazione religiosa – Libertà religiosa e rapporto di lavoro.*

*SOMMARIO: 1. Premessa – 2. Organizzazioni di tendenza e tutela reale del lavoratore in caso di licenziamento – 3. L'applicabilità dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori tra diritto alla protezione dei dati personali e valutazione dell'idoneità del lavoratore da impiegare in "mansioni di tendenza" – 4. La direttiva n. 78/2000 e il rapporto di lavoro nelle organizzazioni di tendenza – 5. Licenziamento discriminatorio e organizzazioni di tendenza nel diritto dell'Unione Europea e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia – 6. Gli orientamenti della giurisprudenza interna – 7. Riflessioni conclusive*

### *Premessa*

La peculiarità del regime giuridico del rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza si è sostanziata nella previsione di discipline normative ampiamente derogatorie rispetto a quelle generali, con notevoli implicazioni negative sullo statuto giuridico del singolo lavoratore, sia nel diritto interno che nel diritto dell'Unione Europea. Il lavoratore assunto nelle organizzazioni di tendenza finiva così con l'essere assoggettato ai penetranti poteri disciplinari e di indagine riconosciuti a siffatti soggetti datoriali, tanto nel momento dell'assunzione – si pensi alle deroghe tuttora previste dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori – quanto nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, con l'ulteriore esclusione da quelle forme di tutela reale garantite, in caso di licenziamento, ai lavoratori impiegati presso altri contesti lavorativi.

Gli effetti pregiudizievoli derivanti dall'applicazione della specifica disciplina si ponevano con particolare gravità in relazione ai casi in cui i poteri riconosciuti al datore di lavoro incidessero direttamente sulla libera manifestazione delle convinzioni religiose del lavoratore. La casistica in materia non era affatto trascurabile, anche in considerazione della capillare diffusione di organizzazioni di tendenza di ispirazione confessionale, soprattutto nel c.d. Terzo Settore<sup>1</sup>.

Soltanto in parte la giurisprudenza è riuscita a mitigare il rigore di tale regime attraverso un'applicazione stringente del concetto di organizzazione di tendenza, disapplicando la normativa speciale in ogni ipotesi di dubbia confi-

---

<sup>1</sup> Sottolinea l'importanza degli enti confessionali nell'erogazione dei servizi alla persona, anche in supplenza degli enti pubblici, MARIA D'ARIENZO, *Chiesa ed economia*, in *Diritto e Religioni*, 2-2009, pp. 214-224. Sul tema vedasi anche GIUSEPPE D'ANGELO, *Principio di sussidiarietà ed enti confessionali*, ESI, Napoli, 2003; Id., *Il privato sociale a connotazione religiosa e le declinazioni della sussidiarietà. Approdi normativi e questioni irrisolte*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 3, 2017, pp. 593-612; MARCO PARISI, *Gli enti religiosi nella trasformazione dello stato sociale*, Napoli, Esi, 2004.

gurabilità di un siffatto soggetto datoriale<sup>2</sup>. Tuttavia, di recente, alcuni interventi normativi e le pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea sembrano aver notevolmente attenuato alcuni dei segnalati profili di criticità, riconoscendo, come si vedrà, maggiore spazio per la libera manifestazione delle convinzioni personali del lavoratore, anche religiose, all'interno di tali strutture.

### *Organizzazioni di tendenza e tutela reale del lavoratore in caso di licenziamento*

Nell'ordinamento italiano, prima dell'entrata in vigore del *Jobs Act*, la qualificazione di un ente come organizzazione di tendenza produceva significative ripercussioni anche in relazione al regime di licenziamento applicabile<sup>3</sup>.

Infatti, l'art. 4 della legge n. 108/1990, nella sua originaria formulazione, stabiliva l'esclusione dalla tutela reale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) per il lavoratore assunto presso un ente di tendenza, salvo i casi di licenziamento discriminatorio, di cui, tuttavia, se ne circoscriveva notevolmente la portata in considerazione della specificità del soggetto datoriale.

Su tale assetto ha inciso il combinato disposto di cui all'art. 3, comma 2 e all'art. 9, comma 2 del d.lgs. n. 23/2015, che, innovando il previgente regime, ha finalmente esteso la tutela reintegratoria ai lavoratori impiegati presso le organizzazioni di tendenza anche nelle «ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento»<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Da ultimo si rinvia alla pronuncia della Corte d'appello di Palermo, 10 gennaio 2019, n. 3, nella cui motivazione, in modo emblematico, è affermato che: «La disciplina stabilita per le cosiddette organizzazioni di tendenza [...] è di stretta interpretazione. Ne consegue che la suddetta normativa non è applicabile quando manchi l'accertamento in concreto delle modalità di svolgimento dell'attività datoriale e sia impossibile escluderne il carattere imprenditoriale in riferimento al tipo di organizzazione e all'economicità della gestione (che postula un equilibrio tra costi e ricavi), anche a prescindere dall'esistenza di un fine di lucro».

<sup>3</sup> Con particolare riguardo al rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza si segnala, già nel 1983, il lavoro di MARIA GIOVANNA MATTAROLO, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, CEDAM, Padova, 1983.

<sup>4</sup> Esclusivamente in tali ipotesi «il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto». Sulle

Risulta però ancora controverso se siffatta tutela reale possa ritenersi applicabile anche ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015. Sul punto, nonostante si registrino numerose pronunce di segno negativo<sup>5</sup>, sembra doversi preferire la tesi che ritiene applicabile il nuovo regime a prescindere dalla data di assunzione, in ossequio al principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost<sup>6</sup>.

*L'applicabilità dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori tra diritto alla protezione dei dati personali e valutazione dell'idoneità del lavoratore da impiegare in "mansioni di tendenza"*

Ulteriori riflessioni di interesse ecclesiasticistico suscitano le rilevanti limitazioni che conosce l'applicabilità dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori alle organizzazioni di tendenza<sup>7</sup>, che vieta, in via generale, al datore di lavoro di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, sindacali e religiose del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale, sia in vista della possibile assunzione che nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Nel consentire indagini «rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine

---

innovazioni introdotte dal *Jobs Act* si rinvia a MICHELE TIRABOSCHI (a cura di), in collaborazione con LILLI CASANO, EMMANUELE MASSAGLI, PIERLUIGI RAUSEI, SILVIA SPATTINI, PAOLO TOMASSETTI, *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act: commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016)*, Giuffrè, Milano, 2016.

<sup>5</sup> Cfr. Tribunale di Roma, sez. lavoro, 26 ottobre 2016, secondo cui: «la normativa di riferimento non è mutata, per il rapporto per cui è causa, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, il quale effettivamente ha modificato la legge n. 92/2012, estendendo l'applicabilità delle nuove disposizioni in materia di licenziamento a tutele crescenti, anche alle organizzazioni tendenza, ma esclusivamente per i rapporti di lavoro venuti in essere successivamente all'entrata in vigore della stessa normativa.

L'art. 9, comma 2, del decreto stabilisce, infatti, che ai dipendenti delle organizzazioni di tendenza, in caso di licenziamento illegittimo, si applica la medesima disciplina dettata dal decreto per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 presso ogni altro datore di lavoro, imprenditore e non. Tale disciplina, distingue le tutele riconosciute al dipendente a seconda delle dimensioni del datore di lavoro che ha intimato il licenziamento e, seppur in via residuale, prevede la possibilità che il datore di lavoro sia condannato a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro. Si ritiene che, nonostante l'equivoca formulazione della norma, la nuova disciplina potrà operare solo nei confronti dei lavoratori assunti dalle organizzazioni di tendenza a decorrere dal 7 marzo 2015».

<sup>6</sup> Cfr. ALESSANDRO BELLAVISTA, *Piccoli datori di lavoro e organizzazioni di tendenza*, nel vol. FRANCO CARINCI, CARLO CESTER (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, Adapt University Press, Modena, 2016, specialmente pp. 190-191.

<sup>7</sup> La tematica è di evidente interesse ecclesiasticistico. Cfr. ILIA PASQUALI CERIOLI, *Il lavoro*, nel vol. GIUSEPPE CASUSCELLI (a cura di), *Nozioni di diritto ecclesiastico*, V ed., Giappichelli, Torino, 2015, p. 185.

professionale» l'art. 8 dello Statuto permette ai datori di lavoro inquadrabili nella categoria delle organizzazioni di tendenza di verificare le opinioni politiche, sindacali o religiose del personale dipendente, allorché ciò costituisca un aspetto della più generale valutazione delle attitudini professionali del lavoratore e, nello specifico, della sua idoneità ad espletare le mansioni di tendenza affidategli. Ne consegue che, con riguardo a dipendenti impiegati in mansioni neutre rispetto alle finalità perseguite dalla organizzazione – si pensi, ad esempio, agli addetti ai servizi di pulizia o di sorveglianza – l'eventuale indagine sulle loro convinzioni religiose risulterebbe palesemente illegittima.

Le modalità di esercizio di questo potere datoriale vanno ora raccordate con le disposizioni del GDPR (regolamento UE n. 679/2016), che all'art. 9 consente, in via di eccezione, a tali enti di trattare anche i dati personali che rivelino le convinzioni religiose<sup>8</sup>, in presenza di soggetti impiegati – o da impiegare<sup>9</sup> – in mansioni immediatamente collegate all'attuazione delle finalità istituzionali dell'ente. In ogni caso, anche le organizzazioni di tendenza, comprese quelle di ispirazione religiosa<sup>10</sup>, sono comunque obbligate ad adempiere all'obbligo di tenuta del registro delle attività di trattamento alle condizioni imposte dall'art. 30 GDPR, come peraltro espressamente stabilito dalle *Linee Guida del Garante della Privacy*, in cui si fa espresso riferimento anche alle «associazioni e movimenti a carattere religioso»<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Sul tema si rinvia a VINCENZO TURCO, *Il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro*, nel vol. VINCENZO CUFFARO, ROBERTO D'ORAZIO, VINCENZO RICCIUTO (a cura di), *I dati personali nel diritto europeo*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 525, nonché a FRANCESCO SANTONI, *Controlli difensivi e tutela della privacy dei lavoratori*, in *Giurisprudenza Italiana*, 1, 2016, pp. 145-146. Sul trattamento dei dati sensibili di interesse religioso cfr. ANTONIO FUCILLO, *Diritto, religione, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica*, III ed., Giappichelli, Torino, 2019, specialmente p. 300 ss.

<sup>9</sup> La deroga riconosciuta alle organizzazioni di tendenza dall'art. 9 del GDPR consente il trattamento dei dati personali inerenti alle convinzioni religiose dei candidati a ricoprire mansioni di tendenza anche nella fase pre-assuntiva. Sul punto cfr. VINCENZO TURCO, *Il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro* cit., pp. 525-526.

<sup>10</sup> Le confessioni religiose hanno profuso un rilevante impegno diretto alla armonizzazione dei propri ordinamenti alle innovazioni introdotte dal regolamento UE 679/2016 (GDPR). In tal senso si segnala, con riguardo alla Chiesa cattolica, il *Decreto generale della Conferenza Episcopale Italiana*, 24 maggio 2018, la cui vincolatività è stata assicurata con un'apposita *recognitio* rilasciata in data 23 maggio 2018 dalla *Congregazione per i Vescovi*, ai sensi dell'art. 82 della Costituzione Apostolica *Pastor Bonus*. Il Decreto generale della CEI, nel dettare un'articolata regolamentazione del diritto della persona alla buona fama e alla riservatezza già riconosciuto dal can. 220 del *Codex iuris canonici*, in numerosi punti tiene conto delle disposizioni e degli adempimenti imposti dal GDPR. Sul tema si rinvia a MARINO MOSCONI, *La normativa della Chiesa in Italia sulla tutela della buona fama e della riservatezza: dal decreto generale del 20 ottobre 1999 al decreto generale del 24 maggio 2018*, in *Quaderni di diritto ecclesiale*, 2, 2020, p. 136 ss.

<sup>11</sup> Con *Comunicazione* dell'8 ottobre 2018 il *Garante per la Protezione dei dati personali* ha dato notizia della pubblicazione delle *Linee Guida per la tenuta del registro di trattamento dei dati personali*, ricomprendendo espressamente tra i soggetti obbligati alla redazione e conservazione del Registro

Va infine ricordato che un divieto analogo a quello previsto dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori è previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 276/2003 per le Agenzie per il lavoro, a cui è preclusa ogni indagine mirante alla preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, sulla base del loro credo religioso<sup>12</sup>.

### *La direttiva n. 78/2000 e il rapporto di lavoro nelle organizzazioni di tendenza*

Con la direttiva n. 78/2000 del Consiglio dell'Unione Europea (recepita nel nostro ordinamento con la legge n. 303/2000) il principio di non discriminazione<sup>13</sup>, anche religiosa, ha trovato una sua concreta applicazione in ambito giuslavoristico<sup>14</sup>. La disciplina dettata in tema di organizzazioni di tendenza dalla direttiva n. 78/2000 assume particolare interesse ecclesiasticistico<sup>15</sup>, e, infatti, tale ambito ha rappresentato uno degli aspetti di più stretto collegamento tra diritto ecclesiastico, diritto dell'Unione Europea e diritto del lavoro, soprattutto con riferimento a quei numerosi casi in cui l'esercizio del diritto di libertà di pensiero e di religione del lavoratore subisca significative compressioni all'interno di strutture connotate in senso confessionale<sup>16</sup>.

---

anche le «associazioni e movimenti a carattere religioso». Per approfondimenti si rinvia al seguente link: <https://www.garanteprivacy.it/home/faq/registro-delle-attivita-di-trattamento>.

<sup>12</sup> Vedasi STEFANO CONSIGLIO, LUIGI MOSCHERA, *Le Agenzie per il Lavoro e i lavoratori in somministrazione dopo il "Jobs Act". Un'indagine nazionale*, Franco Angeli, Milano, 2016, p. 99.

<sup>13</sup> Oltre all'art. 14 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, il generale divieto di discriminazione su base anche religiosa è espresso dall'art. 21 del Trattato di Nizza. Sul tema cfr. CHIARA FAVILLI, *La non discriminazione nell'Unione Europea*, il Mulino, Bologna, 2008.

<sup>14</sup> Sul tema cfr. GIANNI ARRIGO, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, PM Edizioni, Varazze, 2018, specialmente p. 297 ss. Con espresso riferimento alla discriminazione religiosa sul lavoro nel diritto dell'Unione Europea si rinvia a SILVIA ANGELETTI, *Discriminazioni per motivi religiosi nell'ambito lavorativo: una breve analisi dei dati elaborati dall'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1, 2013, pp. 19-28; DAVID DURISOTTO, *I recenti interventi della Corte EDU e della Corte di Giustizia UE in tema di simboli religiosi, un percorso parallelo. Rassegna della giurisprudenza*, in *Federalismi.it*, 1° maggio 2019, pp. 1-25; GIOVANNI AMOROSO, *Libertà di culto e principio di «neutralità» nella prestazione di lavoro*, in *Foro Italiano*, IV, 2017, c. 255.

<sup>15</sup> Come noto, secondo la definizione data per la prima volta dall'art. 3 della legge n. 108/90, elemento caratterizzante delle organizzazioni di tendenza è lo svolgimento di attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ma anche religiosa o culturale. Sul tema cfr. FRANCESCO SANTONI, *I rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza a carattere religioso e confessionale*, in *Studi in memoria di Mario Petroncelli*, Jovene, Napoli, 1989; *Id.*, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1983.

<sup>16</sup> A titolo esemplificativo si consideri il caso del prof. Lombardi Vallauri all'interno dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Sul punto si rinvia, *ex plurimis*, a LUCIANO ZANNOTTI, *Quando manca la libertà nella scuola. Una riflessione dopo l'ennesimo caso di dissenso dentro l'Università cattolica*, in *Il Diritto Ecclesiastico*, I, 1999, p. 1057 ss. Sul tema si rinvia anche a MARIO TEDESCHI,

L'art. 2, lett. b) della direttiva fa espresso riferimento alle discriminazioni religiose nel definire il concetto di discriminazione indiretta<sup>17</sup>, giustificando una differenza di trattamento soltanto se oggettivamente giustificata da una finalità legittima e purché i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Tale eccezione ben si attaglia alle ipotesi in cui la prestazione lavorativa si svolga all'interno delle organizzazioni di tendenza. E l'aspetto è immediatamente precisato dal successivo art. 4, primo comma della stessa direttiva, secondo cui non costituisce discriminazione su base religiosa la differenza di trattamento del lavoratore che sia giustificata dalla natura dell'attività lavorativa o dal contesto in cui la stessa viene espletata<sup>18</sup>.

Con maggior grado di dettaglio, il comma 2 dell'art. 4 della direttiva prevede che, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione, una differenza di trattamento basata sull'elemento religioso non costituisce discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per l'esercizio della relativa mansione. La specificità del rapporto di lavoro prestato in seno agli enti di tendenza è ulteriormente marcata dall'ultimo capoverso dell'art. 4 della direttiva n. 78/2000, con cui si garantisce a tali organizzazioni, in particolare di matrice religiosa, il diritto di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà rispetto all'etica datoriale<sup>19</sup>.

Il diritto dell'Unione sembrerebbe quindi aver riconosciuto un particolare spazio di specialità ai rapporti di lavoro subordinati all'interno delle organiz-

---

*La libertà della scuola e nella scuola*, in *Diritto e Religioni*, 2-2008, pp. 432-438.

<sup>17</sup> Si ha discriminazione indiretta per motivi religiosi quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione.

<sup>18</sup> Per approfondimenti cfr. STELLA COGLIEVINA, *Diritto antidiscriminatorio e religione: uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula Edizioni, Tricase, 2013.

<sup>19</sup> Sul diritto delle organizzazioni di tendenza di instaurare rapporti di lavoro fondati sul vincolo di fedeltà si rinvia a ROSSELLA BOTTONI, *Diritto e fattore religioso nello spazio europeo*, Giappichelli, Torino, 2019, spec. pp. 93-94.

Ad ogni modo, una differenza di trattamento su base religiosa, anche se consentita in ragione della natura confessionale dell'organizzazione, deve comunque contemperarsi con i principi generali dell'ordinamento dell'Unione, come del resto espressamente previsto dall'ultimo periodo dell'art. 4, comma 2 della direttiva n. 78/2000. Sul tema cfr. JLIA PASQUALI CERIOLI, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza religiose nel «nuovo» diritto ecclesiastico europeo*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2, 2013, pp. 71-86, nonché ELISABETTA GARELLO, *Organizzazioni di tendenza religiosa: quali limiti all'esenzione dal divieto di discriminazione religiosa in materia di lavoro?* in *European papers: a journal on law and integration*, 2, 2018, pp. 897-909.

zazioni di tendenza, in linea con quanto affermato dall'art. 17 TFUE, che, come noto, garantisce alle confessioni religiose il godimento dei peculiari *status* giuridici già riconosciuti nei singoli ordinamenti degli Stati membri<sup>20</sup>.

La portata dell'art. 4 della direttiva n. 78/2000 sta tuttavia conoscendo, negli ultimi anni, una considerevole erosione, alla luce dei più recenti arresti della giurisprudenza comunitaria, che sembrano confermare il tendenziale arretramento della specificità riconosciuta a tali strutture aziendali in favore della effettiva esplicazione dei diritti di libertà individuali del singolo lavoratore, compreso il diritto di libertà religiosa<sup>21</sup>.

### *Licenziamento discriminatorio e organizzazioni di tendenza nel diritto dell'Unione Europea e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia*

In relazione all'applicazione e all'interpretazione dell'art. 4 della direttiva n. 78/2000 sono intervenute due importanti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che hanno ridimensionato l'ambito entro cui può essere considerata legittima – anziché discriminatoria – una differenza di trattamento dei lavoratori, su base religiosa, all'interno delle organizzazioni di tendenza<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Sull'interpretazione dell'art. 17 TFUE si rinvia, *ex multis*, a MARCO VENTURA, *La laicità dell'Unione europea. Diritti, mercato, religione*, Giappichelli, Torino, 2001; MARIA CRISTINA IVALDI, *Diritto e religione nell'Unione europea*, Edizioni Nuova Cultura, Roma, 2008; DAVID DURISOTTO, *Istituzioni europee e libertà religiosa. CEDU e UE tra processi di integrazione europea e rispetto delle specificità nazionali*, ESI, Napoli, 2016; Id., *Unione europea, chiese e organizzazioni filosofiche non confessionali (art. 17 TFUE)*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 23, 2016, pp. 1-39; MONICA LUGATO, *L'Unione europea e le Chiese: l'art. 17 TFUE nella prospettiva del principio di attribuzione, del rispetto delle identità nazionali e della libertà religiosa*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2, 2014, pp. 305-322.

<sup>21</sup> Sull'esplicazione del diritto di libertà religiosa all'interno dei rapporti di lavoro si rinvia, *ex plurimis*, a VINCENZO PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003; ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, EDIESSE, Roma, 2007; RITA BENIGNI, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2008; GIUSEPPE D'ANGELO, *Appartenenza religiosa e rapporti di lavoro*, in *Diritto e Religioni*, 2-2013, pp. 464-488; LIVIA SAPORITO, FRANCESCO SORVILLO, LUDOVICA DECIMO, *Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 18, 2017.

<sup>22</sup> Sul licenziamento all'interno delle organizzazioni di tendenza si rinvia a GIUSEPPE CHIARA, *Il licenziamento nelle organizzazioni di tendenza tra divieto di discriminazione, diritti della personalità e libertà religiosa*, nel vol. MARIA D'ARIENZO (a cura di), *Il diritto come "scienza di mezzo"*. Studi in onore di Mario Tedeschi, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, 2017, pp. 519-537, nonché FRANCESCO SANTONI, *Giusta causa di licenziamento per dissenso ideologico del lavoratore nelle organizzazioni di tendenza*, in *Massimario della Giurisprudenza del Lavoro*, 1997, p. 883 ss. Vedasi inoltre MATTEO CORTI, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), febbraio 2011, pp. 1-18.

Il primo caso (caso *IR*) è stato definito dalla sentenza 11 settembre 2018 emessa dalla Grande Sezione della Corte di Giustizia, all'esito della causa C-68/17<sup>23</sup>. La fattispecie concerneva il licenziamento per motivazioni religiose di un primario che aveva prestato servizio presso una struttura ospedaliera soggetta alla vigilanza della Diocesi di Colonia. Il licenziamento veniva motivato sulla base della circostanza che il medico, dopo il divorzio dalla prima moglie, si fosse risposato civilmente senza aver prima provveduto ad ottenere la nullità del precedente vincolo, contravvenendo così al Regolamento sui rapporti di lavoro nella Chiesa cattolica del 1993<sup>24</sup>, il cui art. 21, quinto comma, espressamente contemplava tale ipotesi come una grave violazione degli obblighi di lealtà nei confronti dell'ente di tendenza. Il Tribunale del lavoro tedesco, nel valutare discriminatorio il licenziamento, accoglieva il ricorso proposto dal lavoratore e la decisione veniva confermata anche nei successivi gradi di giudizio. La struttura ospedaliera adiva quindi la Corte costituzionale federale, che annullava l'ultima pronuncia per difetto di motivazione in ordine al principio di autodeterminazione delle Chiese, rimettendo il giudizio innanzi alla Corte federale del lavoro. Da qui il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la quale, con la sentenza in esame, statuiva che l'adesione alla concezione cattolica del matrimonio da parte del lavoratore non pregiudicasse, in alcun modo, l'affermazione dell'etica datoriale, in considerazione dell'attività professionale concretamente svolta (dirigente medico), rispetto alla quale la coerenza con l'etica datoriale non avrebbe costituito una condizione essenziale dell'attività<sup>25</sup>.

Oltre a quanto stabilito dalla sentenza della Corte di Giustizia 22 gennaio 2019, n. 139 in relazione all'ordinamento austriaco<sup>26</sup>, sempre con riguardo

---

<sup>23</sup> Per un commento alla sentenza in esame si rinvia a PIERANGELA FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 12, 2019, pp. 3-32, spec. p. 3 ss.

<sup>24</sup> Il *Regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa del 22 settembre 1993 (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse)* è consultabile al link [https://www.diag-mav-hamburg.de/content/pdf/Gesetze%20und%20Ordnungen/Grundordnung\\_11\\_auflage.pdf](https://www.diag-mav-hamburg.de/content/pdf/Gesetze%20und%20Ordnungen/Grundordnung_11_auflage.pdf).

<sup>25</sup> In altri termini, a giudizio della Corte, una «differenza di trattamento [...] tra dipendenti in posizioni direttive, in funzione della loro confessione o agnosticismo, è conforme alla direttiva n. 78/2000 solo se, tenuto conto della natura delle attività professionali interessate o del contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato rispetto all'etica della chiesa o dell'organizzazione in questione e conforme al principio di proporzionalità, il che spetta al giudice nazionale verificare» La sentenza è consultabile in <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=333151>.

<sup>26</sup> Con tale sentenza i Giudici del Lussemburgo esaminavano il caso di un lavoratore austriaco che veniva privato della retribuzione aggiuntiva per la festività del Venerdì Santo, festività riservata ai

all'ordinamento tedesco si segnala il caso *Egenberger*, definito dalla sentenza 17 aprile 2018 (n. 414/16) della Corte del Lussemburgo, con cui è stato accertato il carattere discriminatorio della mancata assunzione di una candidata, priva di appartenenze confessionali, per un incarico all'interno di un'organizzazione evangelica<sup>27</sup>.

Sottoposto al vaglio di più giudici, l'esame della vicenda perveniva, a seguito di rinvio pregiudiziale da parte della Corte federale del lavoro tedesca, alla Corte di Giustizia, che veniva invitata a chiarire se l'art. 4, secondo comma della direttiva n. 78/2000 riconoscesse alla singola confessione la facoltà di definire autonomamente e in maniera vincolante quando una determinata appartenenza confessionale costituisse un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa di tendenza in considerazione dell'etica dell'organizzazione. La sottoposizione di un simile quesito, invero, non deve sorprendere se si considera che la trasposizione dell'art. 4, comma 2 della direttiva n. 78/2000 nell'ordinamento tedesco è avvenuta soltanto nel 2006, con l'emanazione di una legge sulla parità di trattamento<sup>28</sup> che ha circoscritto la sindacabilità dei provvedimenti delle organizzazioni confessionali in materia di lavoro «ad un mero controllo di plausibilità, sottraendola, così, ad un sindacato giurisdizionale effettivo e, conseguentemente, riconoscendo ai soggetti datoriali di tendenza un ampio potere di autodeterminazione»<sup>29</sup>. La Corte, sul punto, ha affermato, a chiare lettere, che il comportamento dato-

---

soli fedeli di quelle confessioni religiose che ne riconoscevano specifico valore. Sul tema si rinvia al contributo di SIMONE BALDETTI, *Festività religiose e normativa discriminatoria alla prova della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it), 25 luglio 2019.

Per il contesto nazionale si rinvia a CATERINA GAGLIARDI, *Il diritto al riposo domenicale nel rapporto di lavoro subordinato. Brevi riflessioni a margine della sentenza Corte di Cassazione 22 febbraio 2016 n. 3416*, in *Diritto e Religioni*, 2-2016, pp. 542-557.

<sup>27</sup> Si trattava dell'organizzazione evangelica denominata *Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo*. Per una disamina più approfondita del caso si rinvia al contributo di NICOLA COLAIANNI, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), (al link [http://www.questionegiustizia.it/articolo/divieto-di-discriminazione-religiosa-sul-lavoro-e-organizzazioni-religiose\\_03-05-2018.php](http://www.questionegiustizia.it/articolo/divieto-di-discriminazione-religiosa-sul-lavoro-e-organizzazioni-religiose_03-05-2018.php)), nonché MARIA ELENA GIANNUSA, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema "costituzionale" dell'Unione europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoechiese.it](http://www.statoechiese.it)), n. 12, 2019, pp. 1-33, spec. p. 9 ss.

<sup>28</sup> Per approfondimenti si rinvia a PIERANGELA FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di Giustizia UE* cit., p. 5. La problematicità dell'ordinamento giuslavoristico tedesco è altresì rilevata da RAFFAELLO SANTAGATA, *Discriminazioni nel luogo di lavoro e «fattore religioso»: l'esperienza tedesca*, in *Rivista italiana del diritto del lavoro*, I, 2011, p. 355 ss. Dello stesso autore, sul tema, si segnala anche l'opera monografica ID., *Le discriminazioni sul lavoro nel «diritto vivente»*, ESI, Napoli, 2019.

<sup>29</sup> Così ELISABETTA GARELLO, *Organizzazioni di tendenza religiosa: quali limiti all'esenzione dal divieto di discriminazione religiosa in materia di lavoro?* cit.

riale, benché connotato in senso confessionale, deve comunque poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo, che valuti la condotta dell'organizzazione anche alla luce del principio di proporzionalità.

In altri termini affinché la differenza di trattamento sulla base dell'elemento religioso non risulti discriminatoria è necessario che la richiesta di determinate caratteristiche relative alla fede religiosa del singolo lavoratore o del singolo candidato alla posizione lavorativa risponda ai tre criteri della essenzialità, della legittimità e della giustificatazza<sup>30</sup>.

### *Gli orientamenti della giurisprudenza interna*

La posizione della giurisprudenza italiana più recente appare pienamente allineata alle richiamate pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, già a partire dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 6575/2016, con cui la Suprema Corte, abbandonando la consolidata ricostruzione della discriminazione come motivo illecito determinante, ha affermato che «la discriminazione – diversamente dal motivo illecito – opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta»<sup>31</sup>. Da tale arresto ne consegue una riscrittura dell'onere della prova, non più incentrato sulla dimostrazione di un motivo illecito determinante, bensì fondato sulla prova di un trattamento differenziale peggiore in funzione di uno dei fattori di protezione (fattore religioso o orientamento sessuale, ad esempio).

Sul punto assume specifico interesse ai fini della nostra indagine la sentenza della Corte di appello di Trento, 7 marzo 2017, n. 14<sup>32</sup>, con cui è stata ritenuta discriminatoria, per ragioni di orientamento sessuale, la condotta datoriale esplicitasi nel mancato rinnovo di un contratto a termine ad un'insegnante di educazione artistica all'interno di un'organizzazione di tendenza, nel caso di specie una scuola paritaria cattolica. La Corte territoriale ha sostenuto che la libertà riconosciuta alle scuole paritarie cattoliche non può comportare anche la libertà di decidere chi assumere in base a fattori estranei alla qualità della

---

<sup>30</sup> Per approfondimenti si rinvia a MARIAPAOLA AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, nel vol. MARZIA BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 43 ss.

<sup>31</sup> Per approfondimenti si rinvia a MARIAPAOLA AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, nel vol. MARZIA BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 43 ss.

<sup>32</sup> Per un primo commento alla sentenza della Corte d'appello di Trento si rinvia a MARCO PERUZZI, *La prova del licenziamento ingiustificato e discriminatorio*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 167.

prestazione lavorativa, non potendosi ritenere l'insegnamento dell'educazione artistica una mansione di tendenza all'interno di quella organizzazione. Nel caso in esame è stato ritenuto insussistente il presupposto della essenzialità, in quanto la mansione affidata – non integrando una mansione di tendenza – non ha potuto concorrere alla determinazione dell'etica dell'organizzazione. Oltretutto non è stato ravvisato l'ulteriore requisito della giustificatezza, non essendosi data prova del rischio di compromissione dell'etica dell'organizzazione derivante dell'orientamento sessuale dell'insegnante.

Tanto i giudici interni, quanto i Giudici del Lussemburgo confermano, dunque, che «la pretesa degli enti religiosi di attribuire rilievo a comportamenti rientranti nella sfera privata del lavoratore» o della lavoratrice può essere accolta soltanto ove risulti dotata di un nesso stringente con le mansioni attribuite, e purché queste ultime siano “di tendenza”<sup>33</sup>. Per cui, la deroga prevista dall'art. 4, secondo comma della direttiva n. 78/2000, può essere giustificata soltanto quando le qualità richieste al singolo lavoratore possano influire direttamente sulla qualità dell'esecuzione della prestazione lavorativa “non neutra” e sull'aspettativa del datore di lavoro ad un corretto espletamento delle mansioni di tendenza in conformità ai valori che permeano la struttura dell'ente.

### *Riflessioni conclusive*

A differenza dell'esperienza tedesca, l'ordinamento nazionale e la giurisprudenza interna, oltre ad essere allineati agli orientamenti della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, risultano, a ben vedere, ancora più rigorosi nel circoscrivere la portata della deroga al divieto di discriminazione contemplata dall'art. 4 della direttiva n. 78/2000, ammettendone l'operatività esclusivamente con riguardo alle “organizzazioni di tendenza prive di struttura imprenditoriale”. In altri termini, una fattispecie analoga al richiamato caso *IR* – relativo al licenziamento del dirigente medico impiegato in una clinica assoggettata al controllo della Diocesi di Colonia – nell'ordinamento giuridico italiano non sarebbe stata nemmeno sussunta nell'ipotesi di rapporto di lavoro subordinato presso un'organizzazione di tendenza, dal momento che la

---

<sup>33</sup> Così STEFANIA 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 *Europeanrights.eu, Osservatorio sul rispetto dei diritti fondamentali in Europa*, 1° gennaio 2019 (<http://www.europeanrights.eu/publici/commenti/BRONZINI14-Scarponi.pdf>).

clinica tedesca era costituita in forma di società di capitali<sup>34</sup>.

Sul punto l'orientamento della Corte di Cassazione è netto. A titolo esemplificativo si segnala la sentenza 18 giugno 2018, n. 16031<sup>35</sup>, con cui la Suprema Corte si è spinta ad affermare che persino una Onlus non è sempre qualificabile come organizzazione di tendenza se esercita un'attività strutturata a modo di impresa e se non persegue finalità ideologiche di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto. E ciò perché, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, è configurabile un'organizzazione di tendenza soltanto quando l'attività sia esercitata in forma non imprenditoriale, quando sia assente lo scopo di lucro e quando l'attività rientri in una delle categorie espressamente contemplate dall'art. 4 della legge n. 108/90.

Sulla base della disamina effettuata, pertanto, si può affermare che il divieto di discriminazione religiosa nelle organizzazioni di tendenza in Italia, con riferimento ai profili individuali di natura giuslavoristica, riceva ampia e adeguata attuazione, sia a livello normativo che a livello giurisprudenziale.

È per questo che, con riguardo alla situazione italiana, i casi di discriminazione religiosa più che a livello individuale e all'interno delle organizzazioni di tendenza sembrano piuttosto configurarsi tra le diverse organizzazioni di tendenza di ispirazione religiosa<sup>36</sup>. Ci si riferisce, in particolare, alle maggiori difficoltà incontrate per gli enti delle confessioni religiose sprovviste di «accordi, patti o intese con lo Stato» nell'accesso alle agevolazioni fiscali previste dalla normativa del Terzo Settore. E la differenziazione tra enti religiosi di confessioni provviste o sprovviste di intesa, oltre ad aver segnato tutta la legislazione in materia di onlus e impresa sociale, non è stata del tutto superata dalla recente riforma del Terzo Settore. Infatti, la categoria di «ente religioso civilmente riconosciuto» contemplata dall'art. 4, terzo comma del Codice del Terzo Settore (d.lgs. n. 117/2017), sebbene sia stata ritenuta in grado di comprendere al suo interno anche gli «istituti di culto riconosciuti ai sensi delle norme del 1929/1930»<sup>37</sup>, è pur sempre una categoria mutuata dalla terminolo-

---

<sup>34</sup> Per un inquadramento degli enti ecclesiastici ospedalieri nelle categorie del diritto interno si rinvia a CARMELA ELEFANTE, *Enti ecclesiastici ospedalieri, sanità pubblica e spending review*, Giapichelli, Torino, 2014. Vedasi inoltre ADELAIDE MADERA, *Gli ospedali cattolici. I modelli statunitensi e l'esperienza giuridica italiana: profili comparatistici*, Giuffrè, Milano, 2014.

<sup>35</sup> La sentenza è consultabile al link <https://www.olir.it/documenti/sentenza-18-giugno-2018-n-16031-18/>.

<sup>36</sup> Con riguardo al rapporto di lavoro all'interno degli enti ecclesiastici aventi qualifica di Onlus si rinvia a NICOLA FIORITA, MAURA RANIERI, *I rapporti di lavoro negli enti religiosi civilmente riconosciuti alla luce della riforma del Terzo settore*, in *Diritto e Religioni*, 2-2018, p. 83 ss.

<sup>37</sup> COSÌ PIERANGELA FLORIS, *Enti religiosi e riforma del Terzo settore: verso nuove partizioni nella*

gia utilizzata in alcune recenti intese<sup>38</sup>.

È, pertanto, nelle persistenti differenze che si registrano tra gli enti delle diverse confessioni religiose in materia di finanziamento e di accesso alle agevolazioni fiscali, oltre che di riconoscimento della stessa personalità giuridica, che si celano i maggiori rischi di un'effettiva discriminazione su base religiosa tra le diverse organizzazioni di tendenza. Non va però sottaciuto che tali disparità di trattamento e la conseguente minore disponibilità finanziaria si traducono inevitabilmente anche in un più difficile accesso al mondo del lavoro per i lavoratori appartenenti a quelle confessioni religiose non ancora adeguatamente integrate nell'ordinamento giuridico nazionale, finendo con l'incidere indirettamente anche sulle loro posizioni individuali.

---

*disciplina degli enti religiosi*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoe\\_chiese.it](http://www.statoe_chiese.it)), n. 3, 2018, p. 14, secondo cui: «i decreti delegati del 2017 si sono rivolti agli “enti religiosi civilmente riconosciuti”. Hanno così utilizzato una formula nuova, oggi presente in alcune intese e che li vale a designare i tradizionali enti ecclesiastici civilmente riconosciuti. È una formula nuova, come appena detto, che però ha anche nuove capacità di capienza, sia rispetto a quelle delle norme non profit abrogate, sia rispetto a quelle della legge delega. Come si è detto, essa riguarda tutti gli enti religiosi civilmente riconosciuti. Dunque, può essere riferita a tutti gli enti confessionali civilmente riconosciuti, di cui si occupano gli accordi Stato-chiese. A differenza delle norme abrogate, essa può essere agevolmente riferita anche agli istituti di culto riconosciuti ai sensi delle norme del 1929/1930». Inoltre, sul tema vedasi, *ex multis*, PIERLUIGI CONSORTI, LUCA GORI, EMANUELE ROSSI, *Diritto del Terzo settore*, il Mulino, Bologna, 2016; PIERLUIGI CONSORTI, *L'impatto del nuovo Codice del Terzo settore sulla disciplina degli “enti religiosi”*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoe\\_chiese.it](http://www.statoe_chiese.it)), n. 4, 2018, pp. 1-18; MARIO FERRANTE, *Enti religiosi/ecclesiastici e riforma del terzo settore*, Giappichelli, Torino, 2019.

<sup>38</sup> Ci si riferisce, in particolare, alle intese siglate con l'Unione Buddhista Italiana e con l'Unione Induista Italiana, rispettivamente approvate con la legge n. 245/12 e n. 246/12.