

Consideraciones sobre el despido discriminatorio en Italia*

Por Andrea Lassandari**

Sumario: 1. La disciplina legislativa. 2. La discriminación y el motivo ilícito. 3. El tratamiento perjudicial lícito: derogaciones y justificaciones. 4. Los factores discriminatorios. 4.1. Las normas en el retículo de las fuentes. 4.2. El elenco de los factores en el sistema jurídico. 5. El despido, los tipos de discriminación y las sanciones.

1. La disposición legislativa

La primera disposición establecida en el ordenamiento jurídico italiano en materia de discriminación —excluyendo las normas que reproducen disposiciones del derecho internacional, en la mayor parte de los casos históricamente dejados al margen de las elaboraciones científicas y de la praxis aplicativa¹— se refiere al despido.

Con respecto a lo señalado en el artículo 4, 1. N° 604/1966, se establece que «el despido determinado por razones de pertenencia política o credo religioso, o al activismo sindical o adscripción a un sindicato, es nulo más allá de la motivación adoptada».

Esta disposición se enlaza, por este motivo, a episodios y cuestiones presentes desde el surgimiento de la República Italiana. Se basa en todas las instancias en la que durante el régimen fascista se despidió a trabajadores comprometidos con causas políticas y sindicales adversas al mismo; los considerados “indeseables”². A los múltiples episodios que luego del nacimiento de la República implicaron el despido de trabajadores inscriptos en partidos de izquierda o que sostenían un activismo sindical, algunos de los cuales resultaron flagrantes —especialmente a partir del “caso Santhiá”, trabajador despedido de la empresa automotriz FIAT por motivos políticos—³. La notable difusión de estos últimos casos, en los años cincuenta y sesenta del siglo pasado, vino de la mano de múltiples leyes que, de manera sucesiva, pusieron un reparo a la situación de despidos discriminatorios previamente descripta, sobre todo en lo referido a la cobertura previsional de los trabajadores y para evitar los perjuicios que sufrirían los mismos debido a estos despidos⁴.

También debemos mencionar la ley n° 7 de 1963, de “Prohibición del despido de trabajadoras por causa de matrimonio”, que considera nulos los despidos «ejecutados por causa» —así como las cláusulas, tanto individuales como colectivas, de la terminación del vínculo legal «como consecuencia»— «del matrimonio»⁵: la

* Traducción de Annalia Paolucci y Martín Paolucci.

** Elaborado por el autor a propósito de sus clases dictadas en el marco de la *Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo* organizada conjuntamente por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Pontificia Universidad Católica Argentina, en Buenos Aires, 16 y 17 de noviembre de 2017.

¹ Ver Lassandari, 2010, p. 11. Ver la sección 4.1

² Ver Cass. 17.2.1953, en *Previdenza e informazione*, 1954, p. 64 ss., con nota de Salis.

³ Ver Crisafulli, 1954, p. 67.

⁴ Se hace referencia a las leyes del 15 de febrero de 1974, n. 36; 19 de diciembre de 1979, n. 648; 9 de junio de 1999, n. 172.

⁵ Ver Ballestrero, 1979, p. 149.

disposición, referida exclusivamente a los «trabajadores» ha sido de hecho, en el transcurso del tiempo, claramente configurada en la doctrina jurídica como un elemento antidiscriminatorio⁶. Esta legislación —derogada por la ley n° 198 de 2006 en el “Código de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, que, debemos decir, recupera lo previsto en el artículo 35 del régimen derogado— resulta de tal modo la principal disposición de lo que fue un importante bloque de medidas destinadas a combatir la discriminación basada en cuestiones de elección sexual, aunque estas fueron determinaciones que solo terminaron de desarrollarse de manera plena (mediante el impulso que recibió por la reglamentación de la Comunidad Económica Europea) quince años después de la aprobación de la ley previamente mencionada.

La ley n° 300 del 20 de mayo de 1970, denominada “Estatuto de los Trabajadores” (en lo sucesivo: “ET”), en los artículos 15 y 16 —referidos esta vez a un plano general, respectivamente de los «actos» y de los «tratamientos económicos colectivos»— conserva en su texto original la referencia a los tres factores discriminatorios identificados por la ley n° 604 de 1966, sin embargo, en un contrapunto con la naturaleza perentoria o ejemplar de dicho elenco con respecto a lo referido en la legislación mencionada. En referencia a la problemática, relevante al día de hoy y sobre la que volveremos luego, es válido recordar cómo en la doctrina resulta históricamente prevalente la opinión favorable a una importancia ilustrativa de este hecho, mientras en sede jurisprudencial esto emerge con mayor nitidez⁷. Con este fin, se busca alcanzar dentro de los caminos argumentativos lo que la evolución regulatoria posterior requiere sea sometido a verificación.

La segunda norma trascendente sobre el despido discriminatorio data de 1990, de conformidad con el art. 3 de la ley n° 108. Aquí se establece que frente al «despido determinado por razones discriminatorias, de conformidad con el art. 4° de la ley de 15 de julio de 1966, n° 604, y el artículo 15 de la ley del 20 de mayo de 1970, n° 300» —esto, es el ET—, («según la modificación del art. 13 de la ley del 9 de diciembre de 1977, n° 903», se dispone que deben insertarse los factores discriminatorios «raciales, de idioma y de género»), elemento que resulta «nulo independientemente de la razón dada». Esto implica que «cualquiera que sea el número de empleados ocupados por el empleador, rigen las consecuencias previstas en el artículo 18” del ET»: esta es, por lo tanto, la obligación de reintegrar al trabajador en su lugar de trabajo. Estas disposiciones, se agrega, «también se aplican a los gerentes».

En la etapa más reciente, con las intervenciones modificadoras del art. 18, ET, en materia de estabilidad en la relación de trabajo, aportadas por la ley n° 92 de 2012, así como con el subsiguiente decreto legislativo n° 23 de 2015, es notable que el caso de despido discriminatorio termine siendo uno de los pocos, y probablemente el principal, para el cual el remedio de la reintegración en el lugar de trabajo⁸ permanece firme. Esto asigna a la misma una relevancia concreta, así como teórica, sin precedentes.

⁶ Ver Bortone, 1990, p. 17; e Izzi, 2005, p. 71.

⁷ A continuación, proponen una consideración ejemplar, en cuanto a la lista mencionada en el art. 4, l. n. 604 de 1966, Cessari, 1967, p. 201; Pera, 1967, p. 154; Persas, 1971, p. 674. Por otro lado, en lugar de art. 15, l. n. 300 de 1970, cf. Assanti, 1972, p. 167; Ghezzi, 1972, p. 209; Montuschi, 1981, p. 24; Panzarani, 1980, p. 20; Treu, 1974, p. 30. En cambio, siempre sobre el tema de esta última regla, para una interpretación obligatoria Bortone 1990, p. 25; Ghera 1975, p. 403; Triggiani, 1979, p. 214. En cuanto a la orientación dominante en la jurisprudencia, véase el siguiente párrafo.

⁸ Sobre el despido discriminatorio, luego o en los comentarios sobre las modificaciones debidas a la ley n. 92 de 2012, ver Ballestrero, 2012, p. 460; Barbera, 2013; Bellocchi 2013; Calafà, L., 2012, p. 114; Carinci F. 2013, p. 313; Carinci, M.T., 2012, p. 555; Chieco, 2014, p. 331; Guariso 2014; De Simone,

De conformidad con el art. 18, inciso 1, ET, en el texto actual, se establece que rige la sanción hacia el empleador, la cual consiste en la reincorporación del trabajador, acompañada de una compensación integral, «independientemente de la razón alegada formalmente y de la cantidad de empleados ocupados por el empleador», frente a la sentencia «con la cual... el juez... declara la nulidad del despido porque es discriminatorio, según el art. 3° de la ley de 11 de mayo de 1990, n° 108, íntimamente relacionado con lo estipulado para el matrimonio, de conformidad con el artículo 35 del código de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, acorde al decreto legislativo del 11 de abril de 2006, n° 198, o en violación de las prohibiciones de despido contempladas en el art. 54, incisos 1, 6, 7 y 9, de la Ley Consolidada de Protección y Manutención de la Maternidad y la Paternidad, de conformidad con el decreto legislativo del 26 de marzo de 2001, n° 151, y modificaciones posteriores, o porque se debe a otros casos de invalidez previstos por la ley o determinados por una motivación ilegal, conforme con lo establecido en el art. 1345 del Código Civil».

El artículo 2 del decreto legislativo n° 23 del 2015, por otra parte, prevé que «*el juez, con su determinación, declara la nulidad del despido en caso de ser discriminatorio, según el artículo 15 de la ley 20 de mayo de 1970, n° 300 (esto es, el ET), y sus sucesivas modificaciones*» —a las cuales, a través de los decretos legislativos n° 215 y 216 de 2003, debemos considerar los factores discriminatorios adicionales «de discapacidad (...) edad (...) orientación sexual (...) convicciones personales »— o también «porque se puede rastrear a los demás casos de nulidad expresamente previstos por la ley que exigen al empleador (...) la reincorporación del trabajador en el lugar de trabajo, independientemente de la razón aducida formalmente para su despido».

El inciso 4 del art. 2 especifica además cómo funciona la reintegración "incluso en los casos en que el juez determina la falta de justificación por una razón que consiste en la discapacidad física o mental del trabajador". Esta formulación, no feliz, se interpretó principalmente en relación con el "defecto de justificación... de la razón objetiva que consiste en la incapacidad física o psicológica del prestamista": hipótesis que según el art. 18, inciso 7, garantiza al trabajador el derecho a la reincorporación, aunque con un reembolso reducido. De esta manera, sin embargo, pueden surgir cuestiones delicadas y generalmente inexploradas, al menos en la reflexión nacional, para definir la noción de discapacidad y sobre todo, la distinción con el despido discriminatorio por razones de discapacidad⁹.

Es posible que esta conexión explique la elección tomada por el legislador autor del *Jobs Act*, en la única hipótesis que ve incrementada la tutela brindada al trabajador contratado a partir del 7 de marzo de 2015, en comparación con la que se debe a quienes ya están empleados.

2. La discriminación y el motivo ilícito

Emergen, sin embargo, múltiples problemas con respecto a la noción de discriminación, en particular en lo que respecta al despido: el primero de ellos, tanto por su aspecto

2012, p. 606; Marazza, 2012, p. 827; Pasqualetto, 2013; Tarquini 2013. En relación con el art. 2 del dec. legislat. n° 23 de 2015, ver Ballestrero, 2016; Brino, 2015; Carinci, F., 2015, p. 69; Carinci M.T. 2015; Cester 2015, p. 32; Marazza 2015, p. 310 ss.; Musella, 2015; Perulli, 2015, p. 39; Pasqualetto 2015; Recchia 2015; Persas 2015, p. 393; Scarpelli 2015, pp. 10 y 13; Speziale, 2015, p. 21.

⁹ Ver Barbera 2007; Bonardi 2011; Brino 2015, p. 96 ss.; M. T. Carinci 2015, p. 61; Cester 2015, p. 40; Giubboni 2008 y 2015; Marazza 2015, p. 333; Riccardi 2015; Pasqualetto 2015, p. 64; Scarpelli 2015, p. 10; Voza 2015.

histórico como por su importancia, se refiere a la relación con el «motivo ilícito» en el art. 1345 c.c. De hecho, la orientación jurisprudencial, compartida también por la doctrina, según la cual el caso discriminatorio debe ser tratado en este último ámbito¹⁰, ha sido la dominante durante más de medio siglo. Esto identifica el supuesto teórico, sobre cuya base los jueces en particular llegan a la conclusión de que las listas de "factores" discriminatorios contenidos en los artículos 4, ley n. 604 de 1966, así como 15, ley n. 300 de 1970, son ejemplares¹¹.

De esta configuración, sin embargo, se ha inferido constantemente que el despido debería ser calificado como discriminatorio solo en presencia de una doble condición, concomitante: la presencia de un intento discriminatorio por parte del empleador; más allá de la exclusividad de tal elemento¹². De hecho, siempre se ha sostenido que la existencia de perfiles adicionales, eventualmente legitimando el ejercicio de los poderes de los empleadores, excluiría, en términos de principio, la discriminación.

La orientación en cuestión, sin embargo, contrasta directamente con la reconstrucción de la casuística discriminatoria impuesta en el ordenamiento jurídico de la Comunidad (y por lo tanto de la Unión Europea), en relación con lo cual se excluye que no se puede atribuir ningún alivio, tanto al elemento subjetivo como a la exclusividad.

Con respecto a este último aspecto, apoyado en particular exactamente en contra de lo ya observado, se establece que la determinación de la discriminación afecta la evaluación de la legitimidad del acto ya completado, arrollándola¹³.

Mientras tanto, la doctrina se ha ido adaptando progresivamente a la evolución normativa e interpretativa madurada dentro de la Unión Europea¹⁴, esto no ha sucedido de parte de los jueces: sobre todo en la Corte Suprema, la que demuestra una negación constante y compacta de seguir por ese camino.

Precisamente a tal efecto, es necesario señalar sin embargo la novedad reciente, representada por la decisión del Tribunal de Casación n. 6575 del 5 de abril de 2016: la que, realizando un verdadero "vuelco" de la orientación anterior, podría adquirir incluso

¹⁰ En doctrina, ver Montuschi, 1981, 43 y ss., que sin embargo precisa como el motivo sea demostrado "no a través de un examen de las razones subjetivas interiores y sumergidas, sino a través de una investigación comparativa que interese probablemente a una pluralidad de circunstancias subjetivas o incluso las circunstancias de hecho". Ver. También Iseburg, 1984 165 y Mazziotti, 1982 195. En una perspectiva teórica diferente, sin embargo, continúa para mejorar el elemento del propósito perseguido en concreto ver. incluso más recientemente, Pessi 1994, p. 445. Contra: Ghera, 1979, 348 ss.; Treu, 1974, 120 ss.

¹¹ Ver Corazza 2007, p. 400; Lassandari 2007, p. 168 ss ..

¹² De acuerdo con el art. 1345 c.c. "El contrato es ilegal cuando las partes están decididos a terminar de manera exclusiva por un delito causa común a ambos", siendo esto vale también para el acto unilateral y, por tanto, el despido, de conformidad con el art. 1324 c.c. Esto resulta en la nulidad del contrato (y el acto), en la aplicación ahora del art. 1418, inciso 2, c.c.

¹³ Así Lassandari 2007, p. 164. Ver también, entre los muchos, Scarponi 1989, p. 237 y más recientemente Barbera 2013, p. 160.

¹⁴ Ver Alessi 1991, p. 196; Ballestrero 1991 y 1992, pp. 16 y 773; Barbera 1991 y 1994, pp. 219 y 55; De Simone 2001 y 2003, pp. 123 y 731; Izzi 2005, p. 36; Lassandari 2010, p. 49; Mazziotti 1982, p. 193; Scarponi 1992, p. 50; Vallebona 1989, p. 338. Véanse también casi todos los autores citados en la nota 8. Por último, pero no menos importante, también destacan el elemento subjetivo, en particular en relación con el despido discriminatorio, Bellocchi 2003, p. 166 ss. y Carinci F. 2013, p. 320 ss. Ver también Pessi 1994, p. 445 ss.

importancia histórica y valor¹⁵, si el nuevo punto de vista se consolida, como parece ya estar sucediendo entre los jueces de mérito¹⁶.

La Corte Suprema, en este caso, rechaza un recurso interpuesto en contra de la la sentencia del Tribunal de Apelación de Roma, en el que se «declaraba la nulidad del despido, en cuanto discriminatorio, con respecto al propósito expresado por el trabajador de someterse a prácticas de inseminación artificial en el extranjero (o en cualquier caso) debido a un motivo ilícito determinante)».

Al hacerlo, sin embargo, el Tribunal de Casación rechaza «la atracción del despido discriminatorio al caso del despido determinado por una motivación ilegal»: refiriéndose explícitamente a un "malentendido", derivado de «la asimilación del despido discriminatorio al despido por represalia, en relación al cual la jurisprudencia consolidada de este Tribunal ... ha declarado que no es suficiente que el despido sea injustificado, ya que es más bien necesario que el móvil supuestamente ilegal haya sido el único determinante».

En consecuencia, en la sentencia se especifica que «la nulidad derivada de la protección frente a la discriminación» deriva «directamente de la violación de normas específicas del derecho interno y europeo, sin pasar por la mediación del artículo 1345 c.c. »; para luego sostener que «la discriminación - a diferencia del motivo ilícito que la inspire, opera objetivamente, o por la mera significación del tratamiento considerado como un deterioro reservado al trabajador, o como un efecto de su pertenencia a la categoría protegida e independientemente de la intención ilegal del empleador»; sin embargo, la «suposición» de que «la naturaleza discriminatoria del despido estaría excluida de la existencia de una motivación económica» (ya identificada por el empleador, en la ocasión, como justificación del despido) resulta «infundada» sobre la base de los mismos supuestos.

Se realiza de este modo una aclaración oportuna y fundamental con respecto al caso: estableciendo las premisas necesarias para superar la dialéctica ya existente, portadora de notables incertidumbres, tanto entre la doctrina y la jurisprudencia respectivamente imperantes en nuestro país, como en el marco del "Derecho vivo", tanto de la legislación nacional como de la Unión Europea.

Sin olvidar que la prórroga del motivo ilícito – en conexión a la verificación probatoria que recae sobre el empleado – del elemento subjetivo y exclusivo del mismo, hace que, históricamente resulte particularmente difícil el señalamiento de la discriminación y, por lo tanto, de un desarrollo concreto de la protección frente a la misma.

Hasta hace unos pocos años, por lo menos en las empresas más grandes y debido a la aplicación del art. 18 del ET, operaba la obligación de reincorporación frente a cualquier anomalía que pudiera tener el despido: si esto resultaba ineficaz, anulable o nulo, no adquiriría, por lo tanto, importancia. Esto derivó en que resulte mucho más sencillo para el trabajador reclamar frente a la falta de una justa causa o de un motivo justificado; de la misma manera, lo mismo se daba para el juez que debía detenerse a examinar las evidencias en caso de que la justificación no resultara convincente o no existiese.

¹⁵ Ver Ballestrero, 2016; Carinci, M.T., 2016, p. 720; Gottardi, 2016, p. 729; Scarponi, 2016, p. 455; Tarquini 2016, p. 737.

¹⁶ Véase C. App. Milán 20.5.2016, n. 579, que, también reformando en este perfil específico T. Lodi 7.7.2014, n. 1558, ord., dedica el siguiente tema al tema: "esperaba el carácter objetivo que connota" discriminación ". Véanse las notas de Lassandari, 2016 y Peruzzi, 2016.

3. El tratamiento perjudicial lícito: derogaciones y justificaciones

En la sentencia n. 6575 de 2016, sin embargo, se formulan consideraciones adicionales que adquieren una gran importancia. Por lo tanto se subraya que «bajo el perfil del derecho europeo... la discriminación directa basada en el género está prohibida per se. La directiva 76/207 —y sus modificaciones posteriores— distingue entre discriminación basada directamente en el género y las definidas indirectamente; solo las disposiciones, criterios o prácticas que puedan constituir discriminación indirecta pueden, de conformidad con el art. 2, n° 2, segundo inciso, evitar la clasificación de la discriminación, siempre que estén “justificados por un propósito legítimo y los medios empleados para [su] logro sean apropiados y necesarios”.

Tal posibilidad, por otro lado, no está prevista para las desigualdades de trato que puedan constituir una discriminación directa, de conformidad con el art. 2, n° 2, primer guion de dicha directiva... Por lo tanto, la legislación nacional interpretada en el sentido de permitir la discriminación directa basada en el género por competencia con otro fin, si bien es legítima (en este caso, el supuesto motivo económico) es contraria a la directiva».

Estas observaciones, sin embargo, parecen requerir algunas precisiones y adiciones: tal vez presentando, bajo este aspecto, un escenario excesivamente simplificado.

Frente a una situación de naturaleza objetiva, es necesario considerar los siguientes elementos decisivos con respecto a la discriminación: el surgimiento de un trato desigual, que es perjudicial para el trabajador; la conexión de esto con un factor discriminatorio y la prevalencia de la protección que se otorgará al trabajador sobre las necesidades de la empresa, todo esto de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

Los dos primeros aspectos probablemente planteen más problemas de hecho que de derecho para el trabajador: aunque el reglamento establece un régimen simplificado sobre la carga de la prueba¹⁷. El tercer perfil, por otro lado, parece ser muy complejo y difícil de considerar en primer lugar en el plano jurídico: logrando que el resultado de la revisión judicial no sea tan fácilmente predecible.

En efecto, el texto de la directiva 76/207/CEE permitía a los Estados miembros, con respecto al «acceso al empleo, incluida la formación preventiva», «establecer que la diferencia de trato basada en una característica específica de un determinado género no constituye discriminación cuando, debido a la naturaleza particular de las actividades laborales en cuestión o al contexto en el que se llevan a cabo, esta característica constituye un requisito esencial y determinante para la realización de la actividad laboral, siempre que el objetivo sea legítimo y proporcional». Esto es confirmado hoy por el art. 14 (inciso 2) de la directiva 2006/54 / CE (que también derogó la directiva 76/207 / CEE).

Mientras el ordenamiento jurídico nacional, ya de conformidad con el art. 1, inciso 4 y 5, l. n° 903/1977, preveía excepciones a la prohibición de la discriminación «para tareas particularmente pesadas, identificadas mediante negociaciones colectivas» así como también «en actividades de moda, arte o entretenimiento, cuando esto es esencial a la naturaleza del trabajo o del desempeño». Siguiendo el art. 4, inciso. 3, l. n. 125/1991, por otro lado, también legitimó las referencias exclusivas a mujeres u hombres,

¹⁷ Ver Lassandari 2010, p. 331.

«concursos públicos y procedimientos de selección implementados por empresas privadas y públicas», donde «la referencia al género» constituye un requisito esencial para la naturaleza del trabajo o de la prestación».

Finalmente, todas estas disposiciones han confluído en el art. 27 del decreto legislativo. n. 198 de 2006, el «código de igualdad de oportunidades», con variaciones mínimas de forma, respectivamente a los párrafos 4, 6 y 5: y a la luz de esta posición normativa, la opinión para la cual, más allá de las hipótesis específicas y obligatorias presentes desde mediados de los años setenta, son posibles nuevas exenciones a la prohibición de distinciones perjudiciales, debido a la actividad laboral peculiar (con relevancia al género como una *bona fide occupational qualification*¹⁸), donde sin embargo cumplen con el riguroso «standard de esencialidad»¹⁹

Por otro lado, esto emerge en general de las previsiones, tanto en el ordenamiento de la Unión Europea como nacionales, sobre los factores discriminatorios adicionales presentes hoy en la lista del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, tanto la directiva 2000/43 / CE como la 2000/78 / CE establecen, en una disposición más general, que «no obstante lo dispuesto en el artículo 2, apartados 1 y 2, los Estados miembros podrán estipular que la diferencia de trato sobre la base de una característica relacionada con cualquiera de los motivos "tomados en consideración" no constituye discriminación cuando, por la naturaleza de una actividad laboral o el contexto en el que se lleva a cabo, esta característica constituye un requisito esencial y determinante para el desempeño del 'trabajo, siempre que el objetivo' (o 'el propósito', en el texto del segundo acto) 'sea legítimo y el requisito proporcionado»²⁰.

Del mismo modo, los decretos legislativos n° 215 y n. 216 de 2003, en la aplicación de estas dos directivas, en el art. 3, inciso 3, establecen que «de conformidad con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, en el contexto de la relación laboral o del ejercicio de la actividad empresarial, no constituyen actos de discriminación de conformidad con el art. 2 a aquellas diferencias de trato debidas a características relacionadas con los factores discriminatorios individuales, «si, por la naturaleza de una actividad laboral o por el contexto en el que se lleva a cabo, estas son características que constituyen un requisito esencial y determinante a los fines del desarrollo de la misma actividad».

Es entonces exacta la relevancia, volviendo al pronunciamiento de la Corte Suprema del 2016, según el cual en la disposición de la Unión Europea (y también nacional) concerniente (al solo) factor de género, la derogación de la hipótesis de discriminación directa no emerja según lo escrito, por el despido²¹: sin embargo, en términos sistemáticos parece difícil sostener que en este último caso no asuman jamás relevancia las exigencias de la empresa. Más bien parece correcto subrayar cómo estas últimas,

¹⁸ Ver Ventura, 1984, p. 91 ss.

¹⁹ Por lo tanto Izzi, 2005, p. 130. Ver también Barbera, 2013, p. 154; Lassandari, 2010, p. 72. 154; Lassandari, 2010, p. 72.

²⁰ Ver el texto del art. 4, parr. 1 de la directiva 2000/43 / CE, sobre el tema "igualdad de trato entre personas independientemente de su raza y origen étnico", así como del art. 4, par. 1 de la Directiva 2000/78 / CE, "por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y las condiciones de empleo", prestando especial atención a la discriminación en materia de religión, creencias, discapacidad, edad, orientación sexual.

²¹ Ver también M.T. Carinci, 2016, p. 725.

siempre frente a discriminaciones directas, deben tener una relevancia fundamental: resultando “esenciales”, en sentido propio y riguroso, por la actividad del empleador, cosa que, por inciso, no resulta suceder, en el caso juzgado por la Corte Suprema²²: llegando, por lo tanto, a compartir las conclusiones a las cuales se ha llegado.

Si bien la discriminación se califica como indirecta, ciertamente puede considerarse más simple para la empresa valorar sus propios motivos: teniendo en cuenta el hecho de que también en este caso la regulación de la Unión Europea, como acertadamente señaló la Corte Suprema, requiere considerar la adecuación y la necesidad, es decir, la proporcionalidad, de los «medios empleados» para el logro del «propósito legítimo»²³. Sin olvidar también que en el ordenamiento jurídico nacional, con un arreglo desechable más favorable para los trabajadores en comparación con los de la Unión Europea²⁴, para algunos factores discriminatorios, incluidos los basados en el género se hace referencia a «requisitos esenciales para llevar a cabo la actividad laboral», también con respecto a la discriminación indirecta²⁵.

Sin querer subestimar las peculiaridades, incluso normativas, relativas a la discriminación de género²⁶, parece representar una referencia plausible —en términos metodológicos— el enfoque seguido por el Tribunal de Justicia en dos sentencias recientes sobre hipótesis de discriminación religiosa, ante los eventos de despido de trabajadoras de fe islámica que desobedecieron el requisito de no usar velo en el lugar de trabajo²⁷.

De hecho, en la declaración de Asma Bougnaoui, una trabajadora despedida de una empresa francesa debido a que «se negó a quitarse el velo islámico cuando realizaba sus tareas frente a clientes de esa empresa» (que presentaron quejas), el Tribunal de Justicia frente a una hipótesis calificada de discriminación directa, ofreció una clara demostración de cómo deben entenderse los rigurosos requisitos "esenciales y determinantes" establecidos por la legislación. Concluyendo que «el artículo 4 (1) de la directiva 2000/78 / CE... debe interpretarse en el sentido de que “la voluntad de un empleador de tener en cuenta los deseos de los clientes frente a la vestimenta de los empleados no puede ser considerado como un requisito esencial y determinante a la hora del desarrollo adecuado de las labores profesionales».

²² Además, se ha señalado, probablemente con razón, lo difícil que es imaginar cuándo puede ocurrir esto, en relación con la discriminación directa, con respecto al despido y con referencia al factor de género: conf. Carinci, M.T., 2016, p. 726, n° 23.

²³ Ver también el art. 2, par. 2, de la Directiva 2000/43/CE y 2000/78/CE. Además el art. 2, párr. 1, de la Directiva 2006/54/CE.

²⁴ Ver Chieco, 2002, p. 91 y Lassandari, 2010, p. 192. Ver, sin embargo, también Izzì, 2005, p. 163.

²⁵ Ver el art. 25, d. LGS. N° 198 de 2006, en lo que respecta a la discriminación de género. Sin embargo, ver también el art. 43, inciso 2, letra E, decreto legislativo n° 286 de 1998, sobre raza, etnia, idioma, confesión religiosa, ciudadanía. En el alivio permanente del decreto legislativo. n. 286 de 1998, después de la entrada en vigor del decreto legislativo n. 215 y 216 de 2003, ver Aimo, 2007, p. 53; Gottardi, 2007, p. 6; Lassandari, 2010, p. 85 ss.; Nappi, 2005, p. 267.

²⁶ En lo que ver, más recientemente, Gottardi, 2009, así como Calafà, Nunin y Scarponi, 2014.

²⁷ Ver Scarponi, 2017.

En cambio, en el fallo del caso “Samira Acbita”, trabajadora despedida de una compañía belga debido a una regulación de la empresa que prohibía a los empleados «llevar signos visibles de sus creencias políticas, filosóficas o religiosas y / o manifestar cualquier ritual que se derive de ello», La Corte Suprema excluye preliminarmente una hipótesis de discriminación directa basada en religiones o convicciones personales: porque " la ley trata a todos los empleados de la empresa de manera idéntica, imponiéndoles, de manera general e indiscriminada, en particular una neutralidad de la vestimenta «que dificulta el uso de estos signos».

Así, subraya el Tribunal, al evaluar la hipótesis de que la discriminación indirecta se manifiesta en este caso, ya que el "propósito" de la "política de neutralidad" de la empresa es "legítimo"; mientras que "significa" es "apropiado y necesario". Sin embargo, bajo ciertas condiciones, la verificación de la presencia del tribunal nacional está invertida: en otras palabras, cuando la prohibición concierne únicamente a "empleados que tienen relaciones con clientes". Además, si: "teniendo en cuenta las limitaciones inherentes a la empresa" y sin que esta última tenga que "soportar una carga adicional", se verifica la imposibilidad de proponer un "trabajo que no implique el contacto visual con estos clientes.

Por lo tanto, la Corte subraya, en la validez de la hipótesis que sostiene que en este caso se manifieste una discriminación indirecta, que la «finalidad» de la «política de neutralidad» de la empresa resulta «legítima»; mientras los «medios» sean «apropiados y necesarios». Sin embargo, bajo ciertas condiciones, la verificación de la postura del Tribunal está invertida: en otras palabras, cuando la prohibición concierne únicamente a "empleados que tienen relaciones con clientes". Además, si: "teniendo en cuenta las limitaciones inherentes a la empresa" y sin que esta última tenga que "soportar una carga adicional", se verifica la imposibilidad de proponer un "trabajo que no implique el contacto visual con estos clientes".

Esta última sentencia indudablemente puede provocar, como ha sucedido, críticas de distintos tipos: desde la calificación de la hipótesis como discriminación indirecta; a la realización de un balance correcto de lo expuesto, en particular en lo que respecta a la evaluación de la "proporcionalidad" de los medios; a la infravaloración misma, también en relación con los comportamientos que podrían ser incentivados por el fallo, de la práctica de un uso "fácil" de un criterio formalmente neutral, con el fin de contrastar eventos muy precisos (y de hecho previamente conocidos).

Sin embargo, es precisamente sobre la idoneidad de los «medios» que las soluciones innovadoras también son dignas de interés. Si bien en términos de enfoque general, las dos determinaciones confirman lo que ya se subrayó: es decir, la importancia decisiva de la operación preliminar, a veces, como por ejemplo en los eventos ilustrados, lejos de ser fácil y obvio²⁸, representado por la calificación de la hipótesis de la discriminación ilícita como directa o indirecta; pero también la incertidumbre sobre los resultados de la operación de "equilibrio", en particular en el segundo caso.

4. Los factores de discriminación

Otro perfil, también relacionado con el caso en cuestión, resulta muy significativo: el relativo a la identificación exacta de los factores discriminatorios.

²⁸ Ver Lassandari, 2016.

²⁹ Ver MT. Carinci, 2015, p. 33.

La disposición legislativa sobre el despido, de conformidad con la ley n. 92 de 2012 a partir del decreto legislativo n° 23 de 2015, se refiere al art. 15, ET²⁹: una norma que se considerará además central en el sistema jurídico nacional, también porque la lista aquí contenida se ha implementado y enriquecido progresivamente, en la actuación de las directivas de la Unión Europea destinadas a combatir la discriminación.

Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia prevalecientes, como dijimos, han considerado durante mucho tiempo ese elenco como ejemplar: incluso si tomamos en cuenta el hecho que originalmente este era mucho más pequeño; sobre todo, a menudo se ha llegado a esta conclusión estableciendo la discriminación en términos que hoy se consideran obsoletos. Al analizar el sistema de las fuentes parece correcto decir que el art. 15 no agota las hipótesis prohibidas por su condición de discriminatorias.

Se considera, en efecto, que la lista de los factores que contiene el concepto de discriminación esta cerrado, en relación a la disciplina positiva pero mas aún a la consideración axiológica y de valor que a los mismos se debe atribuir: presuponiendo que la antijuridicidad en tales casos asume formas tan graves como censurables, ya que de ella emergen lesiones a la “igualdad de dignidad de los seres humanos” y también la negación “del goce de los derechos mismos fundamentales»³⁰. Al mismo tiempo sin embargo esa lista se debe considerar sensiblemente más amplia de lo que emerge considerando exclusivamente el texto del artículo 15, ET.

Esto crea algunos problemas, por lo que se refiere a las postergaciones legislativas realizadas a tal artículo. En efecto, anticipando los resultados del cuestionamiento que a continuación será desarrollado o proyecta al respecto una lectura extensiva según interpretaciones de la Constitución (y del ordenamiento de la Unión Europea); bien puede ser considerada fundada una hipótesis de ilegitimidad constitucional (y también de inapropiada actuación de la fuente supranacional): allí donde en particular deriven distinciones de la tutela hacia los prestadores.

4.1. Las normas en la red de fuentes

En primer lugar, debe recordarse el papel de un impulso muy significativo en el desarrollo de la regulación contra la discriminación, llevada a cabo por las disposiciones de la ley internacional y supranacional³¹. Los puntos precisos antidiscriminatorios están así presentes en la Carta de las Naciones Unidas del 26 de junio de 1945³²; en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948³³; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Pacto

³⁰ Por lo tanto, Barbera, 1991, p. 169; y Lassandari, 2010, p. 41. Ver también, más recientemente: Ballestrero, 2016, p. 240; Cester, 2015, p. 34.

³¹ Ver también Guariso, 2014, p. 353.

³² Vea el art. 1, inciso. 3. Uno de los objetivos de la organización es promover el respeto de "los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión".

³³ El Artículo. 2 de la Declaración establece que: *'Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo, como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra, de origen nacional o social, de riqueza, nacimiento u otra condición'*.

Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos adoptados el 16 de diciembre de 1966³⁴; en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950³⁵.

Se trata de proclamaciones solemnes, a veces atentas también al perfil de la garantía concreta y efectiva de los derechos; a lo que debe atribuirse una restricción jurídica distinta. Si es mayoritaria la opinión según la cual la Declaración Universal de Derechos Humanos «no es ni un tratado ni una convención internacional y por lo tanto no establece normas jurídicamente vinculantes»³⁶, la orientación más compleja y en cualquier caso, sustancialmente diferente debe expresarse tanto para los Pactos como para la Convención Europea, todos los cuales están ratificados por la ley del Estado.

También hay numerosos actos de derecho internacional destinados a combatir hipótesis específicas de discriminación³⁷. Mientras que entre las normas internacionales del trabajo, el Convenio de la OIT n. 111/1958, que tiene un objeto específico de discriminación en el empleo y las profesiones³⁸.

Sólo después, por lo tanto, adquirió una importancia decisiva en lo que respecta a la prescripción, el derecho de la Unión Europea. Sin embargo, si el dispositivo establecido por los artículos 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, donde "discriminación basada en el sexo, origen racial o étnico, religión o creencia,

³⁴ El Artículo. 2, inciso. 2, la primera Alianza se establece que "los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar que los derechos enunciados se ejerzan sin discriminación de ningún tipo, como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra opinión, origen nacional o social, estado económico, nacimiento o cualquier otra condición ". Siempre el art. 2, inciso 1, el segundo acuerdo establece que: "Cada Estado Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción de ningún tipo, se basa en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra opinión, origen nacional o social, estado económico, nacimiento o cualquier otra condición".

³⁵ El Artículo. 14 de la Convención establece que: "El disfrute de los derechos y libertades reconocidos en la presente Convención debe garantizarse sin distinción de ningún tipo, como sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro modo, de origen nacional y social, perteneciente a una minoría nacional, riqueza, nacimiento u otra condición".

³⁶ Por lo tanto Vitta, 1981, p. 21.

³⁷ Ellos recuerdan, entre los actos adoptados por las Naciones Unidas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 21 de diciembre de 1965 sobre "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen étnico nacional "; la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 28 de julio de 1951 y de los apátridas de 28 de septiembre de 1954; la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, de 20 de diciembre de 1952, y sobre todo, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006.

³⁸ El Artículo 1 de la Convención establece que: "a los fines del presente Convenio, el término" discriminación "incluye: a) toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o origen social, que tiene el efecto de negar o alterar la igualdad de posibilidades o de tratamiento en el empleo o la profesión; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto denegar o alterar la igualdad de posibilidades o de trato en el empleo o la profesión, que podrá especificar el Estado miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores trabajo y trabajadores, si existen, y otros cuerpos apropiados ".

discapacidad, edad u orientación sexual", transpuesta en las directivas 2000/43 / CE, 2000/78 / CE y 2006/54 / CE en lo que respecta a las relaciones laborales (y no solo), puede considerarse realizada en esta área específica mediante (también) el art. 15, ley n. 300 de 1970 (a excepción de la falta de referencia en esta lista al "origen étnico"), por lo que no sucede con respecto a otras disposiciones.

Se hace referencia a los artículos 20-26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³⁹; a posteriores directivas, también aplicadas en la legislación interna, que reiteran el trabajo del principio de no discriminación, en lo que respecta a las formas contractuales específicas de trabajo⁴⁰; antes que nada, sin embargo, al principio fundacional real del sistema, contenido en el art. 18 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, según el cual «en el ámbito de aplicación de los Tratados, y sin perjuicio de las disposiciones particulares en él establecidas, se prohíbe cualquier discriminación basada en la nacionalidad».

Por otro lado, en la regulación italiana, el principio de «no discriminación» también se establece para las futuras relaciones laborales, en comparación con las mencionadas en el contexto supranacional⁴¹.

La eliminación del empleo público y la legitimidad del trabajo de las «agencias de trabajo» privadas han convertido la prohibición de la discriminación en uno de los pocos “baluartes” de la legislación, incluso si no está bien protegida⁴², en lo que respecta a la protección en el mercado laboral.

³⁹ Se recuerda que el art. 6 del Tratado de la Unión Europea atribuye explícitamente a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea "el mismo valor jurídico de los tratados". Los artículos mencionados constituyen el Título III de la Carta, llamado "Igualdad". Artículo 20, en el título "Igualdad ante la ley" establece que "todas las personas son iguales ante la ley". Siguiendo el art. 21, bajo el título "No discriminación", que establece la prohibición de "cualquier forma de discriminación basada, en particular, en el sexo, la raza, el color de la piel o el origen étnico o social, las características genéticas, el idioma", religión o creencia, política o cualquier otra creencia, perteneciente a una minoría nacional, herencia, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Dentro del ámbito de aplicación de los tratados y sin perjuicio de las disposiciones específicas que figuran en él, está prohibida cualquier discriminación basada en la nacionalidad". Los siguientes artículos incluyen el título "Diversidad cultural, religiosa y lingüística" (art. 22); "Igualdad entre hombres y mujeres" (art. 23); "Derechos del niño" (art. 24); "Derechos de los ancianos" (art. 25); "Inclusión de los discapacitados" (art. 26). También subrayan cómo la lista de factores discriminatorios identificados por el art. 21 de la Carta es "no exhaustiva", a la luz del uso de la expresión "en particular", Barbera 2013, p. 148 y Borrillo 2005, p. 85.

⁴⁰ Véase la cláusula 4 de los acuerdos marco sobre la relación de trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, a la que se han aplicado las Directivas 97/81 / CE y 99/70 / CE. Ver también art. 5 de la directiva 2008/104 / CE, en lo que respecta al trabajo a través de un organismo interino. Ver los artículos 7, 25 y 35 del decreto legislativo n. 81 de 2015. Ver Borelli 2007; Chieco, 2004, p. 66.

⁴¹ Ver art. 17 del decreto legislativo n° 81 de 2015, en trabajo intermitente.

⁴² Ver De Simone, 2001, p. 68; y Gragnoli, 1999, p. 289.

⁴³ De acuerdo con el art. 10, inciso 1 y 2, decreto legislativo n° 276/2003, "Está prohibido para las agencias de empleo y otros sujetos públicos o privados autorizados o acreditados llevar a cabo cualquier investigación o procesamiento de datos o preselección de trabajadores, incluso con su consentimiento, en base a convicciones personales, unión o afiliación política, creencia religiosa, sexo, orientación sexual, estado civil o matrimonio o embarazo, edad, discapacidad, raza, etnia, color, ascendencia, origen nacional, grupo de idiomas, estado de salud y cualquier disputa con empleadores anteriores, a menos que sean características que afecten la forma en que se realiza el trabajo o que son un requisito esencial y determinante con el fin de llevar a cabo la actividad laboral. También está prohibido procesar datos personales de trabajadores que no estén estrictamente relacionados con sus habilidades profesionales y su empleo. Las disposiciones a que se refiere el apartado 1 no podrán, en ningún caso, impedir que las partes a las que se refiere el mismo apartado 1 presten servicios o acciones específicos destinados a ayudar a las categorías de trabajadores desfavorecidos en la búsqueda de empleo".

Las evidentes conexiones con la temática analizada emergen también dentro de la disposición ocupada de la protección a la privacidad, en particular con respecto a los «datos confidenciales». De hecho, las reglas especiales que operan en este caso se originan en el alto riesgo, por la lesión ante todo de la dignidad, que un uso distorsionado, antes que nada el discriminatorio, podría provocar. No es casual que la lista en cuestión se superponga con el conjunto de factores mencionados en las disposiciones contra la discriminación. Sin embargo, deben considerarse las adiciones importantes al «estado de salud» (en el que se debe considerar la referencia específica a "infección por VIH" en virtud de la Ley N° 135 de 1990) y la «vida sexual»⁴³.

Finalmente, ciertamente no por su importancia actual, el art. 43 del decreto legislativo n. 286/1998, «Texto único de las disposiciones relativas a la regulación de la inmigración y las normas sobre la condición del extranjero», identifica en el primer párrafo una noción de «discriminación por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico»; convicciones y prácticas religiosas»; menciona en el artículo 2, que se refiere específicamente en la relación laboral, a los actos perjudiciales «por pertenecer a una raza, a un grupo étnico o lingüístico, a una confesión religiosa, a una ciudadanía»; finalmente, en el artículo 3, considera "actos xenófobos, racistas o discriminatorios contra ciudadanos italianos, apátridas y ciudadanos de otros Estados miembros de la UE presentes en Italia»⁴⁴.

4.2. El elenco de los factores en el sistema jurídico

Por lo tanto, es necesario comprender, para volver a la pregunta original, si - con el fin de aplicar la sanción de la reposición, ante un despido improcedente - el art. 15 de la ley n. 300 de 1970 debe considerarse integrado con todos o parte de los factores discriminatorios considerados en las múltiples disposiciones indicadas.

Teniendo en cuenta que, en algunos casos, la inserción hipotética puede parecer modesta, emergiendo lo que podría considerarse una mera variante léxica o incluso una especie del elemento ya considerado: por ejemplo en cuanto al vínculo entre la "raza", un objeto en verdad indefinido y de hecho inexistente, que es el resultado de teorías ideológicas (nefastas) desprovistas de cualquier evidencia empírica y científica⁴⁵, y el

⁴⁴ El Artículo. 5, inciso 5 de esta legislación establece que "la infección probada de VIH no puede constituir motivo de discriminación, en particular ... para el acceso o mantenimiento de puestos de trabajo": la ley fue declarada ilegítima por C. costo. 23.5.1994, n. 218, en FI, 1995, I, inciso 46, en la parte en la que no proporciona controles de salud para la ausencia del estado de VIH, donde el prestamista debe llevar a cabo actividades que impliquen "un riesgo grave de contagio" a terceros. Ver Aimò 1996.

⁴⁵ De acuerdo con el art. 4, inciso 1, letra d), decreto legislativo n. 196 de 2003, constituyen "datos sensibles, datos personales adecuados para revelar el origen nacional y étnico, creencias religiosas, filosóficas o de otro tipo, opiniones políticas, membresía de partidos, sindicatos, asociaciones u organizaciones de carácter religioso". filosófico, político o sindical, así como datos personales adecuados para revelar el estado de salud y la vida sexual". Los caracteres que son inmediatamente perceptibles y, por lo tanto, no están protegidos por la confidencialidad, como por ejemplo, no se mencionan aquí. sexo o color de piel. Ver Aimò, 2003 y Chieco, 2000

⁴⁶ Véase a este respecto, además de los autores citados en la nota 25, Ballestrero, 1994; Bellocchi 2003; de Simone 2001, p. 64; Dondi 2001, p. 83; Garofalo, Mc. Britton 2000, p. 504.

⁴⁷ Me gustaría referirme a Lassandari, 2010, p. 128. Precisamente aquí que "la división entre razas ... se concibe sobre la base de elementos identificativos, evocadores y al mismo tiempo irracionalistas, que faltan como tales de evidencia objetiva. Se trata de una distinción no empíricamente perceptible ni

"origen étnico", cuyo alcance es, sin embargo, solo parcialmente más claro⁴⁶; o al "color", en la relación con los dos primeros. En otros, sin embargo, el alcance de la integración podría ser mucho más sustancial y lleno de significado social como político: pensar en "ciudadanía" o incluso "vida sexual".

Para abordar el problema, es necesario mencionar otra referencia normativa: que, sin embargo, es, por definición, la más relevante de todas en nuestro sistema legal. Se trata del artículo 3 de la Constitución, según el cual «todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, idioma, religión, opiniones políticas, condiciones personales y sociales».

Frente a esta disposición, que opera con respecto al núcleo específico antidiscriminatorio incluso en las relaciones interprivadas⁴⁷, no parece posible identificar una gradación de prioridades, axiológicas y normativas, dentro de la lista: y mucho menos considerar una disciplina que descuida algunos de los factores identificados como en conformidad con el texto fundador de nuestro sistema legal. De ello se desprende que debe considerarse discriminatorio, con la aplicación de la sanción de reintegración, de conformidad con el art. 18, ET, según la enmienda de la ley n° 92 de 2012, así como del decreto legislativo n° 23 de 2015 - también el despido relacionado con «condiciones personales y sociales», el único factor no incluido en la lista de art. 15, ET.

Sin embargo, la referencia a «condiciones personales y sociales» requiere aclaraciones y delimitación: también porque, en una inspección más cercana, cada fenómeno observado con respecto a una persona podría terminar representando, como un estado de cosas, «condición». Precisamente, al especificar la fórmula en cuestión, se considera que deben valorarse las disposiciones ya mencionadas: que "fluyen" en la lista del art. 15, para los fines ya especificados, en virtud de la integración impuesta por el art. 3 de la Constitución.

Aquí, en primer lugar, es necesario prestar atención a los factores considerados por la Unión Europea: en este caso, en asuntos que son competencia de este último, puede surgir una fuente de legitimación de la integración en cuestión de importancia (casi) comparable a la de la Constitución. La referencia debe interesar en primer lugar al despido discriminatorio porque está relacionado con la nacionalidad de los trabajadores pertenecientes a uno de los países miembros de la Unión; por lo tanto, al estado de prestamista contratado por un plazo fijo, en parte o a través de una agencia.

Aún más las "características genéticas", a la pertenencia "a una minoría nacional" o también al "origen social" al "patrimonio" y al "nacimiento", según las previsiones (no contenidas en otro lugar) del artículo 21 de la carta de los derechos fundamentales de la

científicamente defendible: raza en última instancia considera la síntesis de personas nacionales o extranjeras, de acuerdo con la idea subjetiva de que cada miembro del grupo (dominante o minoritaria) hace lo mismo. Para definirlo, necesita elementos adicionales, como por ejemplo. el color de la piel, el lenguaje hablado, el origen étnico, la referencia a la cual no es suficiente ". Los elementos explicativos y argumentativos de este supuesto siguen.

⁴⁸ Detectar Bell y Waddington 2003, p. 391, que un obstáculo significativo, en comparación con el intento de estimar el desempleo o las tasas de empleo de "minorías étnicas", ha sido "identificado en la falta de consenso sobre quién pertenece a una" minoría étnica.

⁴⁹ Ver Lassandari 2010, p. 43. Aquí nos distinguimos con lo que sucedió con respecto al principio de igualdad.

Unión Europea, es bien sabido en efecto que según el artículo 51 de este texto, las disposiciones de la carta «se aplican a las instituciones, órganos y organismos de la Unión “en el respeto de los principios de subsidiaridad como también a los Estados miembros exclusivamente en la actuación del derecho de la Unión»⁴⁸. Sin embargo en el caso tratado no es este perfil que asume relevancia: mas bien se debe verificar si en el intenso diálogo hoy existente entre las fuentes, Cartas fundamentales y Cortes - es plausible sostener que los factores discriminatorios en la Carta de Niza tienen que concluir integralmente en el ámbito de las “condiciones personales y sociales” mencionadas por el artículo 3 de la Constitución. La respuesta positiva al cuestionamiento parece correcta, considerando también la “apertura” emergente en sede constitucional, respecto de las fuentes internacionales y supranacionales, según fundamentalmente los artículos 10, 11 y 35 (como a los «derechos del trabajo»)

Sobre la base de un enfoque similar, es posible considerar las disposiciones contenidas en las normas fundamentales del derecho internacional, que han sido ratificadas por algún tiempo por el «color» del «origen o (...) descendencia nacional». Otra vez de «pertenecer a una minoría nacional, de «origen social» y «nacimiento», «condición económica» y también «riqueza»⁴⁹.

Si bien se cree que la disposición constitucional exige la atribución de valor general también a otras disposiciones internas de carácter antidiscriminatorio, incluso si son sectoriales, eso también refiere a los pronósticos que tienen conexiones profundas y evidentes con el problema de antidiscriminación.

Se aborda de esta manera ahora, en virtud del art. 10, decreto legislativo n° 276 de 2003, al «estado civil o familia o de embarazo... al color, la ascendencia, el origen nacional..., al estado de salud, así como a cualquier disputa con los empleadores anteriores»⁵⁰. También, sin embargo, a la condición de prestador asumido con un contrato intermitente de empleo, para el que también opera (como es el caso de los trabajadores de duración determinada, a tiempo parcial, así como por agencia), de conformidad con el art. 17 del decreto legislativo n° 81 de 2015, en un "principio de no discriminación".

Por otro lado, además de los «datos sensibles», identificados por el decreto legislativo n° 198 de 2006.

El art. 3 de la Constitución, en lo referido a las «condiciones personales y sociales», sin embargo, desempeña un papel que trasciende el fundamental de "colector" con respecto a las otras disposiciones indicadas. De hecho, dentro de las múltiples expresiones de la noción, es posible aislar a uno, que está íntimamente conectado con la protección de la dignidad de las personas. Se refiere a los elementos constitutivos del ser, alias "ontológico", en la dimensión material e inmaterial, los que son biológicamente y objetivamente verificables⁵¹.

⁵⁰ Ver también Ballestrero 2016, p. 237.

⁵¹ Ver los textos en las notas 33, 34, 35, 38.

⁵² Ver nota 43.

⁵³ En el sentido de que las disciplinas científicas o los cánones de conocimiento comunes permiten su identificación. Por favor refiérase a Lassandari 2010, p. 104. Ver Pure M.T. Carinci 2015, p. 40 ss.

Algunos de estos son conocidos y tipificados: incluso en la economía del art. 15. Esto se aplica al género, edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico; así como sobre el estado de salud del embarazo, por ejemplo.

Sin embargo, no se pueden encontrar elementos de naturaleza axiológica o razones reglamentarias, excepto para las evaluaciones de la frecuencia del riesgo de lesión (para fines que ahora están surgiendo pero que no son relevantes), para excluir otros aspectos que también pertenecen por completo al ser de las personas, a modo de ejemplo: la altura; el peso; los tipos de piel, el cabello, los órganos del cuerpo; el funcionamiento de este último; el sonido de la voz; la rapidez de movimiento y reacción; la capacidad reproductiva; la capacidad de realizar servicios específicos, etc. Si bien es precisamente el artículo 3 de la Constitución que impone que los mismos sean adecuadamente considerados desde un punto de vista jurídico.

Para resumir, el caso discriminatorio, de acuerdo con la disposición más reciente sobre el despido, debe incluir, de acuerdo con el texto constitucional, los siguientes factores:

El sexo, la raza, el color de piel, el origen étnico, las características genéticas, la edad, la discapacidad, el estado de salud, el estado de embarazo, la orientación sexual, la vida sexual, el idioma, la nacionalidad de un país de la Unión Europea, la ciudadanía, el origen nacional, la pertenencia a una minoría nacional, las opiniones políticas y sindicales, las convicciones personales.

Un grupo de personajes, este último, al que sin embargo es necesario unir los elementos co-esenciales para la persona, en la dimensión material e inmaterial (ya definida como "ontológica").

Por otro lado, se toman en cuenta las «condiciones sociales» del estado civil, del estado de familia, del nacimiento, de la condición económica, del patrimonio y de la riqueza.

Mientras deben ser considerados, según los argumentos ya desarrollados, las condiciones del trabajador contratado a tiempo parcial con un contrato para el suministro de trabajo y con un contrato intermitente⁵². Sigue siendo la condición del prestador que ha presentado reclamos y reivindicaciones establecidas con el empleador.

5. El despido, los tipos de discriminación y las sanciones

Se deriva de las adquisiciones anteriores, que la sanción de la reintegración en el lugar de trabajo, prevista por el art. 18 de la ley n. 300 de 1970 y del art. 2 del decreto legislativo. n. 23 de 2015, frente al despido discriminatorio, opere allí donde esto sea vinculado a cada uno de los factores individuales identificados.

Mientras que para esta entera "área" de hipótesis, las consideraciones ya especificadas son válidas: que lo ilícito debe tener una configuración objetiva y no subjetiva; que lo

⁵⁴ Sin embargo, la hipótesis del despido discriminatorio del trabajador temporal merece una consideración separada: es decir, asumida de acuerdo con los artículos. 19 y ss. pero también 4, 34 y 13, del decreto legislativo n. 81 de 2015. En este caso, parece más complejo, incluso si no imposible, de acuerdo con la letra del texto, prever la hipótesis de la aplicación del restablecimiento, de conformidad con el art. 18, inciso 1, de la ley n. 300 de 1970: una disciplina que retendría importancia para los trabajadores contratados también más tarde, considerando que en cambio el decreto legislativo. n. 23 de 2015 se refiere explícitamente solo a «contratados con un contrato de trabajo permanente». Es, sin embargo, muy difícil de imaginar eventos de despido del trabajador discriminatoria plazo ... relacionado con esta condición: por lo que el 'principio de no discriminación ' el término trabajador contra el trabajador con contrato indefinido "no parece tener específicamente alivio sobre el despido. Salve negado por la realidad, como a menudo ha sucedido.

mismo también surge a la luz de un "equilibrio" con las necesidades organizativas de la empresa. Las que a su vez reciben muy poca atención a la discriminación directa; mucho mayor, en presencia de una discriminación indirecta.

De hecho, estos aspectos, que son inherentes al caso discriminatorio, adquieren importancia para todos los factores involucrados: al menos hasta que el legislador lo indique explícitamente⁵³.

Dentro de una interpretación diferente de aquella avanzada y estrictamente conectada a los datos literales, aunque se considera un presagio de inconsistencias profundas del sistema, podría argumentarse que la reintegración interviene solo por los factores incluidos en el art. 15 de la ley n. 300 de 1970.

Sin embargo, incluso en este caso, debe subrayarse que la discriminación hace que el despido sea nulo: a esto, ciertamente, en virtud de la referencia contenida en el art. 18, inciso 1, ET, a «otros casos de nulidad», la aplicación de la misma sanción.

Es probablemente correcto llegar a idénticas conclusiones también según el art. 2 del decreto legislativo n° 23 de 2015. Este hecho ciertamente se produce cuando se considera, con una buena parte de la doctrina, que el restablecimiento también debe operar en este caso, de acuerdo con los principios impuestos por el texto constitucional y el sistema normativo, para toda la nulidad de clasificación⁵⁴.

Aún cuando se sostiene junto con no pocos autores, que la referencia a «otros casos de nulidad expresamente previstos por la ley», al tiempo que excluye la nulidad virtual a que se refiere el artículo. 1418, inciso primero, debe incluir en todo caso la «hipótesis de nulidad de carácter general, como la nulidad con fines ilícitos ex art. 1345 c.c. y la nulidad por la ilegalidad de la causa de conformidad con el art. 1343 o por fraude a la ley ex art. 1344 cc.». Las figuras, es decir, respecto de las cuales el art. 1418, artículo 2, expresamente (de hecho) sanciona la nulidad⁵⁵.

De hecho, parece posible en este caso mejorar la interpretación, ya respaldada con autoridad y recientemente revivida, según la cual los delitos discriminatorios identifican «algunas hipótesis de ilegalidad de la causa del despido»⁵⁶: así debe remontarse al art. 1418, inciso 2. De hecho, la configuración no es negada por la disposición positiva, tanto de la Unión Europea como de la legislación nacional, siguiendo: a diferencia,

⁵⁵ Ver Lassandari, 2010, p. 93.

⁵⁶ Ver Bavaro e D'Onghia, 2016, p. 11; Ballestrero, 2016, p. 244; Marazza, 2015, p. 331, n. 7; Musella, 2015, p. 31; Persas 2015, p. 395; Perulli 2015, p. 40; Speciale 2015, p. 23.

⁵⁷ Ver M.T. Carinci, 2015, p. 54 ss.; Cester, 2015, p. 38 ss.; Musella, 2015, p. 32; Pasqualetto, 2015, p. 55.

⁵⁸ Por lo tanto, M.T. Carinci, 2015, p. 35. Ver también Ghezzi, 1972, p. 213; Treu 1974, p. 33. Ver también Angiello, 1979, p. 70; Chieco, 2014, p. 340; Isenburg, 1984, p. 62; Pessi, 1994, p. 445; Ventura, 1984, p. 298. La inferencia argumentativa adicional, siempre debida a M.T. Carinci, 2005, 2012 y 2015, que el despido discriminatorio debe ser tratado como un despido sin justificación, a su vez integrante de acuerdo con el investigador, de una hipótesis de ilegalidad de la causa, se ha mantenido bastante aislada en la doctrina.

obviamente, de la necesidad de afirmar la hipótesis reconstructiva histórica alternativa y paralela del motivo ilícito⁵⁷.

No aparece incidentalmente ni siquiera en el resumen incompatible con la reconstrucción prevaleciente del caso discriminatorio, formulada en relación con el «efecto perjudicial que constituye el resultado del acto»⁵⁸.

Si se hubiese negado la posibilidad de aplicar la reincorporación, frente a los casos de despido discriminatorio fuera del texto de art. 15, ET, ahora considerados, serían fundadas las censuras de ilegitimidad constitucional por violación del art. 3, inciso primero, de la Constitución, en relación precisamente con el hecho de no tener en cuenta las «condiciones personales y sociales», así como a una importancia más general de la irracionalidad de la resultante desigualdad de trato de los trabajadores.

Sin embargo, no debe olvidarse que incluso en la hipótesis ahora considerada, el despido sería nulo: con la consiguiente aplicación de la «sanción... de la protección real del derecho común»⁵⁹. Una solución que en cualquier caso es incomparablemente más ventajosa e interesante para el trabajador que la establecida de conformidad con el art. 3 del decreto legislativo n. 23 de 2015.

⁵⁹ Lo cual es, a su vez, formalmente recuperable, donde también emerge el elemento subjetivo así como la exclusividad del factor, alias (en este caso). Ver también Ballestrero, 2016, p. 245.

⁶⁰ Para una lectura en términos de la alternativa de las opciones reconstructivas, ver sin embargo M.T. Carinci 2015, p. 35 ss. En su lugar, se considera que el caso discriminatorio, que como tal "constituye un subsistema legal que tiene características distintivas propias" (Barbera, 2013, p. 148.), Bien puede devolver, normalmente y por lo general o incluso de vez en cuando, en las áreas presentación de informes financieros más amplios: una pacto que mantiene la diferencia entre diferentes especies y entre especies y géneros. En esta perspectiva, la configuración hipotética ni siquiera nos impide subrayar cómo, en la ocasión, un empleador incumple la obligación consagrada en el art. 2087 c.c.: Así Lassandari, 2010. Véase también Barbera, 2013, p. 168; Del Punta, 2006, p. 219; Nogler, 2007, p. 610.

⁶¹ Así Cester, 2015, p. 39. Ver también Ballestrero 2016, p. 244; MT Carinci 2015, p. 59; De Angelis 2015, p. 10; Marazza 2015, p. 336; Pasqualetto 2015, p. 62; Perulli 2015, p. 42; Speziale 2015, p. 25. Para la tesis en cambio según la cual, después de las modificaciones intervenidas con la ley n. 92 de 2012, así como con la del decreto legislativo n° 23 de 2015, "la nulidad del despido implica siempre el restablecimiento ley especial, incluso si ese recurso no se hace explícito» (Bávaro e D'Onghia, 2016). La cita es de la p. 3, nota 4.

Bibliografia

- Aimo M.P. (1996), *Aids e lavoro alla luce della recente giurisprudenza italiana e comunitaria*, in *LD*, p. 347 ss.
- Aimo M.P. (2003), *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Aimo M.P. (2007), *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, in Barbera M. (editado por), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, Milano, p. 43 ss.
- Alessi C. (1991), *Commento all'art. 3*, in R. De Luca Tamajo, M. D'Antona (editado por), *Disciplina dei licenziamenti individuali*, in *NLC*, p. 192 ss.
- Angiello L. (1979), *La parità di trattamento nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Assanti C. (1972), *Commento all'art. 15*, in C. Assanti, G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, Padova, p. 165 ss.
- Ballestrero M.V. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Il Mulino, Bologna.
- Ballestrero M. V. (1991), *La legge sulle azioni positive*, in *SI*, n. 18, p. 5 ss.
- Ballestrero M.V. (1992), *La nozione di discriminazione nella legge n. 125/91*, in *RCDL*, p. 773 ss.
- Ballestrero M.V. (2012), *Declinazioni di flexicurity. La riforma italiane e la deriva spagnola*, in *LD*, p. 441ss.
- Ballestrero M.V. (2016), *Tra discriminazione e motivo illecito: il percorso accidentato della reintegrazione*, in *DLRI*, p. 231 ss.
- Barbera M. (1991), *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Barbera M. (1994), *La nozione di discriminazione*, in Treu T., Ballestrero M.V. (editado por), *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna*, in *NLC*, 1994, p. 46 ss.
- Barbera M. (2007), *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in Barbera M. (editado por), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, Milano, p. 77 ss.
- Barbera M. (2013), *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *RGL*, I, p. 139 ss.
- Barbieri M. (2013) *La nuova disciplina del licenziamento individuale: profili sostanziali e questioni controverse*, in Barbieri M., Dalfino D. (editado por), *Il licenziamento individuale nell'interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, Bari, p. 9 ss.
- Bavaro V., D'Onghia M. (2016), *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-305.
- Bell M., Waddington L. (2003), *Diversi eppure eguali. Riflessioni sul diverso trattamento delle discriminazioni nella normativa europea in materia di eguaglianza*, in *DLRI*, p. 373 ss.
- Bellocchi P. (2003), *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in *ADL*, I, p. 157 ss.
- Bellocchi P. (2013), *Il licenziamento discriminatorio*, in *ADL*, I, p. 829 ss.
- Bonardi O. (2011), *I diritti dimenticati dei disabili e dei loro familiari in seguito alle recenti riforme*, in *RGL*, I, p. 779 ss.
- Borelli S. (2007), *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Borrillo D. (2005), *La politica antidiscriminatoria dell'Unione europea*, in Fabeni S. Toniollo M.G. (editado por), *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, Ediesse, Roma, p. 79 ss.
- Bortone R. (1990), *Discriminazione (divieto di)*, in *DDPComm.*, vol. V, p. 16 ss.

- Brino V. (2015), *La tutela reintegratoria per i nuovi assunti tra novità e conferme*, in Perulli A. Fiorillo L. (2015), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, p. 83 ss.
- Calafà L. (2012), *Sul licenziamento discriminatorio*, in F. Amato, R. Sanlorenzo (editado por), *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, in www.magistraturademocraticait, p. 114 ss.
- Calafà L. (2014), *Genere e licenziamento discriminatorio dopo la riforma dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori*, in Scarponi S. (editado por) *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam, Padova, p. 221 ss.
- Carinci F. (2013), *Ripensando il "nuovo" articolo 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *DRI*, p. 287 ss.
- Carinci F. (2015), *Un contratto alla ricerca di una sua identità: il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (a sensi della bozza del decreto legislativo 24 dicembre 2014)*, in *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazione*, ADAPT, Labour Studies, e-Book series, n. 37, p. 65 ss.
- Carinci M. T. (2005), *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, in Galgano F. (diretto da) *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, Cedam, Padova.
- Carinci M.T. (2012), *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity «all'italiana» a confronto*, in *DLRI*, p. 549 ss.
- Carinci M.T. (2015), *Il licenziamento nullo perché discriminatorio, intimato in violazione di disposizioni di legge o in forma orale*, in Carinci M.T., Tursi A. (editado por), *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, Torino, p. 29 ss.
- Carinci M.T. (2016), *Il licenziamento discriminatorio alla luce della disciplina nazionale: nozioni e distinzioni*, in *RIDL*, II, p. 720 ss.
- Cessari A. (1967), *Annotazioni sulla nullità del licenziamento*, in *DL*, I, p. 201 ss.
- Cester C. (2015), *I licenziamenti nel Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-273.
- Chieco P. (2000), *Privacy e lavoro*, Cacucci, Bari.
- Chieco P. (2002), *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *RIDL*, I, p. 75 ss.
- Chieco P. (2004), *Lavoratore comparabile e modello sociale nella legislazione sulla flessibilità del contratto e dell'impresa*, in Chieco P. (editado por), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Cacucci, Bari, p. 47 ss.
- Chieco P. (2014), *La nullità de licenziamento per vizi "funzionali" alla luce dell'Art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *DLRI*, p. 331 ss.
- Corazza L. (2007), *Il licenziamento discriminatorio*, in Miscione M. (editado por), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei redditi*, tomo III di *Diritto del lavoro*. Commentario diretto da F. Carinci, Utet, Torino, p. 400 ss.
- Crisafulli V. (1954), *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, in *RGL*, I, p. 67 ss.
- De Angelis L. (2015), *Il contratto a tutele crescenti. Il giudizio*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-250.
- Del Punta R. (2006), *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, p. 195 ss.
- De Simone G. (2001), *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino.

- De Simone G. (2003), *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in Barbera M. (editado por), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità*, in *NLC*, 2003, p. 711 ss.
- De Simone G. (2012), *Tra il dire e il fare. Obiettivi e tecniche delle politiche per il lavoro femminile nella riforma Fornero*, in *LD*, p. 589 ss.
- Dondi G. (2001), *Immigrazione e lavoro: riflessioni e spunti critici*, Cedam, Padova.
- Garofalo M.G., Mc Britton M. (2000), *Immigrazione e lavoro: note al t.u. 25 luglio 1998*, n. 286, in *RGL*, I, p. 504 ss.
- Ghezzi G. (1972), *Commento agli artt. 15 e 16*, in G. Ghezzi-G. F. Mancini-L. Montuschi-U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Commentario del codice civile*, editado por A. Scialoja-G. Branca, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, p. 204 ss.
- Ghera E. (1975), *Commento agli artt. 15 e 16*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori* diretto da U. Prosperetti, Giuffrè, Milano, p. 400 ss.
- Ghera E. (1979), *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *DLRI*, p. 305 ss.
- Giubboni S. (2008), *Il licenziamento del lavoratore disabile tra disciplina speciale e tutela antidiscriminatoria*, in *RCDL*, n. 2, p. 442 ss.
- Giubboni S. (2015), *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero ed il Jobs Act*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT-261.
- Gottardi D. (2007), *Le discriminazioni basate sulla razza e sull’origine etnica*, in Barbera M. (editado por), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, Milano, p. 1 ss.
- Gottardi D. (2009), *Lo stato di avanzamento dei lavori a livello di istituzioni europee sulla parità di genere* in Calafà L., Gottardi D. (editado por), *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, Roma, 2009, p. 21 ss.
- Gottardi D. (2016), *L’attesa decisione sulla nozione oggettiva di discriminazione, in un caso di annunciata procreazione medicalmente assistita*, in *RIDL*, II, p. 729 ss.
- Gragno E. (1999), *Collocamento privato ed attività dell’intermediario*, in *DML*, p. 289 ss.
- Guariso A. (2014), *Il licenziamento discriminatorio*, in *DLRI*, p. 351 ss.
- Isenburg L. (1984), *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Izzi D. (2005), *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Lassandari A. (2007), *Il licenziamento discriminatorio*, in Mainardi S. (editado por), *Il rapporto individuale di lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, tomo III de *Il lavoro subordinato*, editado por Carinci F., Giappichelli, Torino, p. 151 ss.
- Lassandari A., *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi, tutele*, Cedam, Padova, 2010.
- Lassandari A. (2016), *Il divieto del velo islamico nel luogo di lavoro tra liceità e discriminazione (diretta od indiretta): il caso del capello “visibile, lungo e vaporoso”*, in *Giustiziacivile.com*, n. 12, p. 2 ss.
- Marazza M. (2012), *L’art. 18, nuovo testo dello Statuto dei lavoratori*, in Nogler L., Corazza L. (editado por), *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Angeli, Milano, 2012, p. 824 ss.
- Marazza M. (2015), *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel Jobs Act*, in *ADL*, I, p. 310 ss.
- Mazziotti F. (1982), *Il licenziamento illegittimo*, Liguori, Napoli.
- Montuschi L. (1981), *Commento agli artt. 15 e 16*, in G. Ghezzi-G. F. Mancini-L. Montuschi-U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Commentario del codice civile*, editado por A. Scialoja-G. Branca, Zanichelli-II Foro italiano, Bologna-Roma, p. 20 ss.

- Musella C. (2015), *I licenziamenti discriminatori e nulli in I licenziamenti nel contratto "a tutele crescenti"*, editado por G. Ferraro, *Quaderni di ADL*, n. 14, Cedam, Padova, p. 13 ss.
- Nappi S. (2005), *Il lavoro degli extracomunitari*, ESI, Napoli.
- Nogler L. (2007), *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i "principi" costituzionali*, in *DLRI*, p. 593 ss.
- Nunin R. (2014), *Alcune riflessioni in tema di gender pay gap nel contesto italiano ed eurounitario*, in Scarponi S. (editado por), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam, Padova, p. 251 ss.
- Panzarani R. (1980), *Gli atti discriminatori nel rapporto di lavoro*, in *DL*, I, p. 8 ss.
- Pasqualetto E. (2013), *I licenziamenti nulli*, in Cester C. (editado por), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, Padova, p. 87 ss.
- Pasqualetto E. (2015), *Il licenziamento discriminatorio e nullo nel "passaggio" dall'art. 18 Stat. Lav. all'art. 2 d. lgs. n. 23/2015*, in Carinci F., Cester C. (editado por), *Il licenziamento all'indomani del d. lgs. n. 23/2015 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti)*, in ADAPT, Labour Studies, e-Book series, n. 46, 2015, p. 48 ss.
- Pera G. (1967), *La legislazione italiana sul licenziamento "individuale"*, in *RDICL*, p. 154 ss.
- Persiani M. (1971), *La tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto*, in *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, vol. II *Il rapporto di lavoro diretto*, diretto da Riva Sanseverino L. e Mazzoni G., Cedam, Padova, p. 593 ss.
- Persiani M. (2015), *Noterelle su due problemi di interpretazione della nuova disciplina dei licenziamenti*, in *ADL*, I, p. 393 ss.
- Perulli A. (2015), *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in Perulli A. e Fiorllo L., *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, p. 3 ss.
- Peruzzi M. (2016), *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in *RIDL*, II, p. 827 ss.
- Pessi R. (1994), *Lavoro e discriminazione femminile*, in *DLRI*, p. 413 ss.
- Recchia G.A. (2015), *Il licenziamento nullo ed inefficace*, in Ghera E., Garofalo D. (editado por), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, p. 87 ss.
- Riccardi A. (2015), *Il licenziamento per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore*, in Ghera E., Garofalo D. (editado por), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, p. 103 ss.
- Salis A. (1954), *L'art. 2087 c.c. e la tutela della personalità morale del lavoratore*, in *Previdenza e informazione*, p. 64 ss.
- Scarpelli F. (2015), *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del d. lgs. n. 23/2015*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT-252.
- Scarponi S. (1989), *I giudici e il divieto di discriminazioni*, in *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, *QDLRI*, n. 6, p. 235 ss.
- Scarponi S. (1992), *La nozione di discriminazione*, in Gaeta L., Zoppoli L. (editado por), *Il diritto diseguale. Commentario alla legge n. 125/1991 sulle azioni positive*, Giappichelli, Torino, p. 43 ss.
- Scarponi S., *Il principio di eguaglianza uomo/donna fra divieti di discriminazione e promozione delle pari opportunità*, in Scarponi S. (editado por), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam, Padova, p. 63 ss.

- Scarponi S. (2016), *Licenziamento discriminatorio: una svolta della Cassazione in un caso riguardante la procreazione medicalmente assistita*, in *RGL*, II, p. 455 ss.
- Scarponi S. (2017), *Rapporto di lavoro e simboli religiosi: neutralità e pregiudizio nelle sentenze della Corte di Giustizia sul velo islamico*, in www.europeanrights.eu.
- Speziale V. (2015), *Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti tra law and economics e vincoli costituzionali*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT-259.
- Tarquini E. (2013), *I licenziamenti discriminatori*, in Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O. (editado por), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*, Giappichelli, Torino, p. 253 ss.
- Tarquini E. (2016), *La Corte di Cassazione e il principio di non discriminazione al tempo del diritto del lavoro derogabile*, in *RIDL*, II, p. 737 ss.
- Treu T. (1974), *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Angeli, Milano.
- Triggiani E. (1979), *Commento all’art. 15*, in *Lo Statuto dei lavoratori* diretto da G. Giugni, Giuffrè, Milano, p. 209 ss.
- Vallebona A. (1989), *L’onere della prova negli atti discriminatori*, in *LD*, p. 333 ss.
- Ventura L. (1984), *Il principio di eguaglianza nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Vitta E. (1981), *Introduzione*, in *Codice degli Atti internazionali sui diritti dell’uomo*, Giuffrè, Milano, p. 21 ss.
- Voza R. (2015), *Licenziamento e malattia: le parole e i silenzi del legislatore*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT-248.