

Discriminación en el trabajo en razón de la orientación sexual en el ordenamiento italiano

Discrimination at work due to sexual orientation in the Italian legal system

LOREDANA FERLUGA

*Universidad de Messina
Departamento de Derecho*

Recibido: 25/01/2019

Aceptado: 21/02/2019

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4770>

Resumen. En este artículo se ofrece un marco relativo a la protección de los trabajadores homosexuales en el ámbito comunitario e italiano, poniendo de relieve que la realización del principio de igualdad entre trabajadores se traduce en el problema de la efectividad de las normas. A este respecto, el legislador ha conseguido resultados significativos en términos de igualdad. Sin embargo, podrían lograrse resultados más significativos, tanto en relación con el acceso al mundo laboral como a otros aspectos de la relación laboral, mediante la creación de organismos específicos, la adopción de medidas positivas y el papel que las organizaciones sindicales pueden desempeñar, con el fin de reducir las diferencias respecto de los grupos víctimas de tratos discriminatorios.

Palabras clave: protección de los trabajadores, discriminación, orientación sexual, régimen probatorio, régimen de sanciones.

Abstract. This paper examines the Community and Italian national rules on protection of homosexual workers, highlighting how the realization of the principle of equal treatment between workers relates to the effectiveness of the protection. About this, the legislator has achieved significant results; however, others could be obtained through the creation of specific organs, positive actions and trade union organizations that have an important role to reduce differences among the victims of discriminatory treatment groups.

Keywords: work protection, discrimination, sexual orientation, probative system, sanction system.

1. A modo de introducción

En la literatura del iuslaboralista la protección contra las discriminaciones en el trabajo tradicionalmente ha tenido que ver con las mujeres, respecto de las cuales los principios constitucionales de igualdad de trato han permanecido durante mucho tiempo y, en

* lferluga@unime.it

parte siguen permaneciendo, incumplidos: es suficiente con recordar que, por un lado, las mujeres han quedado excluidas durante mucho tiempo de algunas profesiones¹ y, por el otro, han sido destinatarias de tratos normativos y remunerativos diferenciados con respecto a los trabajadores varones². Solo en tiempos más recientes, ha adquirido relevancia la cuestión de la protección contra las discriminaciones basadas en la orientación sexual, también desde el punto de vista legislativo: de todos es sabido que durante siglos la homosexualidad ha sido considerada como un valor negativo y, en Italia, al igual que en otros países, la condición de los homosexuales y de los transexuales en la vida cotidiana y en el trabajo se ha visto “penalizada por un prejuicio antiguo especialmente arraigado, que se fundamenta en una injerencia del poder confesional en las competencias del Estado”³.

Solo en tiempos recientes, gracias también a la contribución de las asociaciones sectoriales se ha venido generando, si bien con dificultades, un clima social y cultural nuevo. De este modo, la cuestión de la protección de los homosexuales, enmarcada en el ámbito más amplio de los derechos fundamentales del individuo, empieza a cobrar relevancia también en el plano legislativo y el tema de las discriminaciones que los trabajadores sufren a causa de su orientación sexual se ha convertido en un asunto de gran actualidad que merece especial atención⁴.

2. La normativa comunitaria en materia de protección de los trabajadores homosexuales

Con referencia al mundo del trabajo, la orientación sexual se ha visto tutelada exclusivamente en el ámbito comunitario hasta la intervención del legislador nacional en 2003 (Decreto Legislativo de 9 de julio de 2003, n. 216).

Un papel fundamental en el ámbito de la protección antidiscriminatoria de los trabajadores homosexuales lo desempeña la introducción del Tratado de Ámsterdam de 1997, artículo 13 (ex artículo 6 A), en el que básicamente la tendencia sexual está expresamente prevista como criterio discriminatorio, autónomo con respecto al sexo, entre los asuntos

¹ En Italia, el acceso de las mujeres a las funciones públicas, como la magistratura, y a las profesiones se permitió solo en 1963 con la ley n. 66.

² Sin ninguna pretensión de ser exhaustivos, en el ámbito del derecho antidiscriminatorio cabe citar: AA.VV., (en prensa). *Uguaglianza uomo-donna: storia di un'incompiuta*, *Actas del Congreso de Messina, 12 y 13 de noviembre de 2018*; BIANCHERI, RITA, SPATARI, GIOVANNA, (2018). *La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino*. Pisa: Edizioni ETS.; BONARDI, OLIVIA, (ed.), (2017). *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*. Roma: Ediesse; SCARPONI, STEFANIA, (ed.), (2014). *Diritto e genere: analisi interdisciplinare e comparata*, Padova: Cedam; BROLLO, MARINA, SERAFIN, SILVANA, (2010). *Il corpo delle donne. Tra discriminazioni e pari opportunità*, Udine: Forum Editrice.

³ *Sindacato, homosexualidad y trabajo* – Documento presentado por la CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo) con motivo de la Conferencia de Ámsterdam 29-31 de julio de 1998 “Trade Unions, Homosexuality and Work”, disponible en: www.cgil.it/orq.diritti/omosess/amsterda/docuffit.htm.

⁴ Las disertaciones más documentadas acerca de las discriminaciones hacia los trabajadores homosexuales las hallamos en WAALDIJK, KEES, BONINI BARALDI, MATTEO, (2006). *Sexual orientation discrimination in the European Union: national laws and the employment equality directive*. Asser: Springer Link; FABENI, STEFANO, TONIOLLO, MARIA GIGLIOLA (eds.), (2005). *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*. Roma: Ediesse.

que están en manos del legislador comunitario⁵. Se trata de un aspecto novedoso e importante que sólo se puede comprender a la luz de los precedentes pronunciamientos del Tribunal de Justicia⁶ acerca de si la “discriminación fundada en el sexo”, prohibida por el art. 119 del Tratado CEE (luego reformulada por el art. 141 TCE y por el art. 157 TFUE) y por la Directiva n. 76/2017 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo, incluye la discriminación fundada sobre la orientación sexual del trabajador. El Tribunal de Justicia ha considerado que la imposibilidad de aplicar la normativa sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo a las hipótesis de discriminación hacia los homosexuales “depende de la ausencia, en el derecho comunitario, de una previsión que autorice de forma expresa intervenciones jurídicas relacionadas con este problema”⁷.

Es oportuno recordar, además, que el art. 13 del Tratado CEE - retomado en el Capítulo III, dedicado a la igualdad, de la Carta de Niza sobre los derechos fundamentales de la Unión Europea de 2000 (art. 21) - se sitúa en el marco de importantes afirmaciones, incluso anteriores en el tiempo, procedentes de órganos comunitarios⁸. En especial, en el año 1984 el Parlamento Europeo aprobó una Resolución sobre la discriminación sexual en el lugar de trabajo, en la que se reconocía que en los Estados miembros la orientación sexual se configura como causa de actitudes discriminatorias en relación con las oportunidades de empleo y de carrera profesional y con los despidos e identifica la necesidad de que las discriminaciones hacia individuos homosexuales se conviertan en objeto de especial atención por parte de la Comisión. La misma necesidad de intervención de la Comisión se halla en la base de la histórica Resolución sobre la igualdad de derechos de los homosexuales de 1984, en la que el Parlamento instaba a los Estados miembros a que aboliesen todas las disposiciones de ley que criminalizaban y discriminaban las relaciones sexuales entre individuos del mismo sexo y remarcaba la convicción de que todos los ciu-

⁵ En el art. 13 del Tratado se lee que, excepción hecha por las disposiciones específicas del Tratado y en el ámbito de las competencias conferidas a la Comunidad, el Consejo por unanimidad, bajo propuesta de la Comisión y previa consulta del Parlamento, puede adoptar las medidas oportunas “para atajar las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones personales, las discapacidades, la edad o las tendencias sexuales”: para un análisis de la norma, véase a WADDINGTON, LISA, (1999), *Testing the limits of the EC Treaty artiche on non-discrimination*. *Industrial law journal*, n. 28, p. 133 y siguientes.

⁶ Tribunal de Justicia 17 de febrero de 1998, asunto C-249/96, *Grant c. South-West Trains Ltd.*, en *Raccolta*, 1998, I, p. 621.

⁷ IZZI, DANIELA, (1998). Orientamento sessuale del lavoratore e divieti comunitari di discriminazione in base al sesso. *Rivista giuridica del lavoro*, II, p. 316. Con anterioridad, en el conocido caso P. el Tribunal de Justicia (Tribunal de Justicia 30 de abril de 1996, asunto C-13/94, *P. c. S. Cornwall County Council*, en *Raccolta*, 1996, I, p. 2143), pronunciándose a favor de un transexual despedido tras haber cambiado de sexo, había admitido de todas maneras – aun siguiendo un razonamiento bastante contradictorio (el carácter contradictorio del razonamiento seguido por el Tribunal de Justicia queda patente en CALAFÀ, LAURA, RIVARA, ANNA, (1996). La sentenza P.: una nuova frontiera dell’uguaglianza?. *Lavoro e diritto*, p. 584. Véase también a BALLESTRERO, MARIA VITTORIA, (1996). *Tansparità. Ovvero transessualismo e discriminazione*. *Ragione pratica*, p. 276. El análisis hermenéutico llevado a cabo por el Tribunal resulta, en cambio “jurídicamente riguroso” en PALLARO, PAOLO, (1998). Il divieto di discriminazioni fondate sul sesso, fra transessualismo e libertà di orientamento sessuale. *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, dossier 4, p. 615) – la esfera de aplicación de la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo “no puede reducirse solo a las discriminaciones debidas a la pertenencia a uno u otro sexo”, sino que se extiende, “habida cuenta de su finalidad y de la naturaleza de los derechos que apunta a proteger”, “también a las discriminaciones cuyo origen, como en el presente caso, se sitúa en el cambio de sexo de la persona implicada”.

⁸ El art. 21 dice textualmente lo siguiente: “Queda prohibida cualquier forma de discriminación que se base especialmente en el sexo, la raza, el color de la piel o el origen étnico o social, las características genéticas, la lengua, la religión o las convicciones personales, las opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio, el nacimiento, las discapacidades, la edad o las tendencias sexuales”.

dadanos deben recibir el mismo trato, con independencia de sus tendencias sexuales. En 1998, finalmente, el Parlamento europeo advirtió a los Estados candidatos a incorporarse a la Unión Europea para que abrogasen las disposiciones discriminatorias hacia los homosexuales, “en especial las disposiciones en materia de límites de edad”. A lo anteriormente mencionado, hay que añadir que en 1991 la Comisión adoptó la Recomendación sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de la que forma parte integrante un Código de Conducta relativo a las medidas que hay que adoptar en la lucha contra el acoso sexual, cuya finalidad declarada es proporcionar “pautas prácticas” a los empleadores, trabajadores y asociaciones sindicales y se plantea prevenir el acoso sexual entendido como “cualquier tipo de conducta sexual indeseada o comportamiento basado en el sexo que vulnere la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, incluidas actitudes inapropiadas de tipo físico, verbal o no verbal”⁹.

Por último, las sugerencias y peticiones procedentes de los órganos comunitarios se recogen en la Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de noviembre de 2000, que amplía el área de las discriminaciones prohibidas por motivos de raza y de origen étnico, previstas por la Directiva 2000/43/CE del Consejo del 29 de junio de 2000 (implementada por el Decreto Legislativo de 9 de julio de 2003, n. 215)¹⁰, incluyendo la prohibición de discriminación por motivos religiosos, de convicciones personales, discapacidad, edad y tendencias sexuales¹¹. La “tendencia sexual” viene así incluida por primera vez entre las características sobre cuya base cualquier diferenciación injustificada se traduce en una violación del principio de igualdad de trato¹².

3. Las normas en el ordenamiento italiano

La Directiva 2000/78/CE viene aplicada en el ordenamiento nacional italiano por el mencionado Decreto Legislativo n. 216/2003¹³. Sin embargo, la ausencia hasta ese mo-

⁹ Sobre el problemático significado a la hora de equiparar el acoso a las discriminaciones, véase a VENDITTI, LUCIA, (2014). *Le molestie sessuali sul lavoro in Italia: fattispecie e rimedi giuridici*, *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 3, p. 393 y siguientes.

¹⁰ Para una visión sobre ambas Directivas que presentan una estructura y contenidos en muchos aspectos idénticos, véase a MONTANARI, ANNA, GIRELLI, NADIA, (2018). *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*. En CARINCI, FRANCO, PIZZOFERRATO, ALBERTO, (eds), (2018). *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino: Giappichelli, pp. 232-233; PIGNATARO, LAURA, (2010). *Il principio di non discriminazione nelle fonti comunitarie primarie e la sua declinazione nella regolamentazione derivata (la Direttiva 2000/78/CE e la Direttiva 2000/43/CE)*, En CARINCI, FRANCO, PIZZOFERRATO, ALBERTO, (eds), (2010). *Diritto del lavoro dell'Unione europea. Commentario, IX*, Torino: Giappichelli, p. 401; AMATO, FABRIZIO, (2003). *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica. Lavoro e diritto*, p. 127 y siguientes; CHIECO, PASQUALE, (2002). *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione, Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, p. 75 y siguientes.

¹¹ A partir de 2003 se empieza a hablar de derecho antidiscriminatorio de “nueva generación”: CALAFÀ, LAURA, GOTTARDI, DONATA, (eds.), (2009). *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*. Roma: Ediesse; BARBERA, MARZIA, (ed.), (2007). *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*. Milano: Giuffrè; IZZI, DANIELA, (2005). *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*. Napoli: Jovene.

¹² El Tribunal de Justicia (Tribunal de Justicia 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, *Chacon Navas*) ha aclarado que la lista de factores de discriminación presente en las Directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE cuenta con carácter taxativo.

¹³ CALAFÀ, LAURA, (2007). *Le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale*. En BARBERA, MARZIA, (ed.), (2007). *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, cit., p. 171 y siguientes.

mento de una disciplina específica no significa que exista una falta total de protección hacia los actos de discriminación y de otras conductas ilícitas llevadas a cabo por los empleadores: la protección de los trabajadores homosexuales, además de en los principios constitucionales de igualdad, respeto y valorización del individuo (arts. 2 y 3 de la Constitución), tiene cabida en el Código Civil y en las leyes especiales que regulan las relaciones laborales en la empresa.

Es evidente, de todas maneras, la importancia de las consecuencias de una normativa específica encaminada a la protección de los trabajadores homosexuales. A este respecto, al lado de las implicaciones de carácter procesal que se han producido desde el punto de vista de la carga probatoria que mencionaremos a continuación, bajo el perfil de la tutela sustancial el caso del despido resulta emblemático: el art. 4, apartado 1, del Decreto Legislativo n. 216/2003, que modifica el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, extiende la sanción de la nulidad prevista por la norma estatutaria a los pactos o actos orientados a la discriminación en términos de “discapacidad, edad o basada en la orientación sexual o en las convicciones personales”. Por consiguiente, hoy en día también el despido causado por la orientación sexual del trabajador se configura como un acto discriminatorio y resulta nulo “con independencia de la motivación aducida” y conlleva la aplicación de la tutela de readmisión contemplada en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sin importar los niveles de empleo de la empresa o de la unidad de producción (art. 3, ley n. 108/1990). Estas consecuencias no podrían producirse en ausencia de una disciplina específica¹⁴. Cabe subrayar que se trata de uno de los rarísimos casos de aplicación de la protección real en su configuración tradicional: el juez ordena al empleador, independientemente del motivo aducido y del número de empleados, la readmisión del trabajador en el puesto de trabajo y el pago de una indemnización en proporción con la última retribución a partir del día del despido hasta el de su efectiva readmisión, deduciendo el *aliunde perceptum* (por lo demás, la compensación no podrá en ningún caso ser inferior a cinco meses de retribución).

También la reforma del mercado de trabajo de 2003 (Decreto Legislativo de 10 de septiembre de 2003, n. 276) recibe las indicaciones del legislador comunitario. En particular, su art. 10, apartado 1, introduce una prohibición expresa a las Agencias para el trabajo y otras entidades públicas y privadas, que cuenten con autorización o acreditación, para que no desarrollen “cualquier indagación o tratamiento de datos o de preselección de los trabajadores, incluso con su consentimiento”, en base a una lista muy amplia de factores de discriminación entre los que se menciona también la “orientación sexual”¹⁵. En la parte final del primer apartado, la norma concluye refiriéndose a la “prohibición de tratar los datos personales de los trabajadores que no estén estrechamente relacionados con sus ac-

¹⁴ A propósito del carácter más o menos taxativo de la enumeración en la legislación ordinaria de los factores de riesgo, véase a BELLOCCHI, PAOLA, (2014). *Divieti di discriminazione, interventi di contrasto e sanzioni specifiche contro gli atti discriminatori*. En SANTORO PASSARELLI, GIUSEPPE, (ed.), (2014). *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. Torino: UTET, p. 467 y siguientes.

¹⁵ Para un análisis actualizado de la lista de “factores de riesgo”, véase a LASSANDARI, ANDREA, (2010). *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, en GALGANO, FRANCESCO, (dir.), (2010). *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, LVI, Padova: Cedam, p. 97.

titudes profesionales y su incorporación al mundo laboral”. Por último, el art. 10, apartado 2 –con el fin de evitar que los nuevos sujetos que operan en el mercado de trabajo puedan incumplir el compromiso de actuar a favor de los trabajadores con especiales dificultades de empleo, invocando la operatividad de la prohibición de llevar a cabo investigaciones y tratos discriminatorios– prevé que “las disposiciones contempladas en el apartado 1 no pueden en ningún caso impedir a los sujetos mencionados en el mismo apartado 1 proporcionar servicios específicos o acciones encaminadas a brindar asistencia a las categorías de trabajadores desfavorecidas en busca de un empleo”.

La norma, que al igual que el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, se plantea proteger la privacidad de los trabajadores¹⁶, relaciona con acierto “la prohibición de llevar a cabo investigaciones sobre las opiniones” con el tema de los “tratos discriminatorios”, con el fin de impedir que consideraciones ajenas a la valoración de las actitudes profesionales de los trabajadores puedan estar en la base de actos discriminatorios hacia ellos¹⁷: de hecho, no es improbable que investigaciones más o menos evidentes y pormenorizadas, desarrolladas por los mismos sujetos que operan en el mercado de trabajo con la finalidad de facilitar el encuentro entre demanda y oferta de trabajo, representen el presupuesto lógico de actos discriminatorios. Dicha norma, además, al negar toda relevancia al consentimiento, conduce a una protección reforzada de los derechos del prestador de trabajo y confirma el principio, que ya se derivaba del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual el empleador y también los operadores del mercado de trabajo no pueden bajo ninguna circunstancia utilizar datos personales del trabajador que no estén estrechamente vinculados a la relación laboral que se pretenda establecer y con las tareas a desempeñar. Es más, pueden tener en cuenta sólo y exclusivamente los datos personales esenciales e indispensables a los efectos del correcto desarrollo de la mencionada relación laboral¹⁸.

El art. 10 introduce novedades de calado. En primer lugar, ante un mercado de trabajo en el que el número y la tipología de sujetos implicados son cada vez mayores, el legislador ha estimado oportuno fijar el umbral de protección, situándolo en un momento anterior al de la contratación, a saber, en el momento en el que el trabajador entra en contacto con los nuevos actores del mercado de trabajo con el fin de encontrar o de cambiar de empleo: cuanta más información esté en las manos de los operadores, más posibilidades tendrá el trabajador y, al mismo tiempo, las exigencias de protección de la esfera privada del sujeto en busca de empleo imponen evitar un uso descontrolado de los datos

¹⁶ El art. 8 del Estatuto de los Trabajadores constituye “el acto de nacimiento en Italia de la protección de los datos personales”: RODOTÀ, STEFANO, (2005). *Intervista su privacy e libertà*. Bari: Laterza, p. 25.

¹⁷ Sobre la relación entre el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, que mantiene inalterada su eficacia, y el art. 10, Decreto Legislativo n. 276/2003, que “actualiza” la disposición estatutaria, véase a RICCI, MAURIZIO, (2004). *Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori nel mercato del lavoro*. En MISCIONE, MICHELE, RICCI, MAURIZIO, (eds.), (2004), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro, Titulos I y II – Arts. 1-19, Commentario al Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276*, coordinado por Carinci Franco. Milano: IPSOA, p. 234 y siguientes.

¹⁸ LAMBERTUCCI, PIETRO, (2014). *I controlli del datore di lavoro e la tutela della privacy*. En SANTORO PASSARELLI, GIUSEPPE (ed.), (2014). *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. Torino: UTET; TROJSI, ANNA, (2013). *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino: Giappichelli; AIMO, MARIAPAOLA, (2012). *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*. En MARAZZA, MARCO (ed.), (2012). *Contratto di lavoro e organizzazione*. En PERSIANI, MATTIA, CARINCI, FRANCO, (dir.). *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, tomo II, Padova: Cedam, p. 1771 y siguientes.

recogidos, lo que podría acarrear importantes riesgos susceptibles de ser agravados por el recurso a las nuevas tecnologías¹⁹.

En segundo lugar, se ha extendido el abanico de actividades no permitidas a los operadores del mercado de trabajo: en la prohibición queda incluida cualquier actividad encaminada a adquirir información sobre aspectos indicados de forma pormenorizada en la norma mencionada, esto es, sobre perfiles de la vida privada del trabajador que este último quiera mantener ocultos²⁰. En resumen, la novedad más relevante consiste en que, entre las posibles causas de discriminación, se hace referencia a la “orientación sexual”, expresión que se ha tomado prestada de la normativa general italiana en materia de discriminaciones y que resulta más viable que aquella de “tendencia sexual” utilizada por el legislador comunitario.

4. La importancia de incluir la orientación sexual en el marco de los factores de discriminación.

Como comentábamos anteriormente, el hecho de que la orientación sexual esté específicamente prevista entre los factores de discriminación es muy importante²¹, por lo menos desde dos puntos de vista que tienen que ver respectivamente con el régimen probatorio y con el régimen de sanciones.

En cuanto al primer aspecto, es evidente que el problema más acuciante para quienes quieran verse protegidos en el ámbito judicial sigue siendo el de la prueba de la discriminación y es por lo tanto en este ámbito en el que se mide el grado de efectividad de la protección. A este respecto, si por un lado el legislador comunitario establece una auténtica inversión de la carga de la prueba, que se basa en las afirmaciones del trabajador (art. 10, Directiva 2000/78/CE)²², por el otro, puesto que el principio de la inversión de la carga de la prueba existe solo en precisas y taxativas hipótesis previstas por la ley, el legislador italiano²³ opta por la introducción de un principio a favor de la parte más débil que actúa en juicio²⁴. En otros términos, en el ámbito del especial procedimiento de cognición sobre medidas provisionales (contemplado en los artículos 702 *bis* y siguientes de la Ley de

¹⁹ BELLAVISTA, ALESSANDRO, (2007). La disciplina della protezione dei dati personali e i rapporti di lavoro. En CESTER, CARLO, (ed.), (2007). *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, vol. II, Commentario diretto da Carinci Franco. Torino: UTET, p. 479.

²⁰ Las investigaciones se llevan a cabo solo en relación con circunstancias que no sean de dominio público: en efecto no tendría sentido desarrollar investigaciones sobre circunstancias ya conocidas. En este sentido, véase a RICCI, MAURIZIO, (2004). *Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori nel mercato del lavoro*, cit., p. 238.

²¹ DI PAOLA, LUIGI, (2003). *Discriminazioni sul posto di lavoro: si amplia l'area dei divieti. Le nuove leggi civili commentate*, p. 863.

²² Tribunal de Justicia 25 de abril de 2013, asunto C-81/12, *Asociatia ACCEPT c. Consiliul National pentru Combaterea Discriminariilor*, en *Guida al lavoro*, 2013, p. 36. A nivel jurídico, véase a BASTIANON, STEFANO, (2014). *Calcio professionistico e discriminazioni fondate sulle tendenze sessuali. Rivista di diritto dello sport*, p. 1 y siguientes.

²³ En relación con el régimen probatorio, la Comisión (Informe al Parlamento Europeo y al Consejo del 17 de enero de 2014) ha destacado la inadecuada aplicación en el ordenamiento italiano de la Directiva 2000/78/CE (y de la Directiva 2000/43/CE).

²⁴ Se lee en el informe gubernamental al Decreto Legislativo n. 216/2003, en *Guida al diritto*, 2003, 37, “ante la existencia de antecedentes de hecho aptos para fundamentar de forma concreta la presunción de la existencia de actos o actitudes discriminatorias, el susodicho deberá asumir la prueba liberatoria relativa a la insubsistencia de la discriminación”.

Enjuiciamiento Civil) –al que se remite el art. 28, Decreto Legislativo de 1 de septiembre de 2011, n. 150²⁵, también en lo que respecta a las discriminaciones fundadas en la orientación sexual–, el prestador de trabajo-demandante, con el fin de demostrar la existencia del trato discriminatorio prohibido, puede deducir en juicio elementos de hecho también sobre la base de datos estadísticos, pues le incumbe al demandado la carga de demostrar la inexistencia de la discriminación (art. 28, apartado 4, Decreto Legislativo n. 150/2011)²⁶. Los elementos fácticos o los datos de carácter estadístico pueden tener que ver con las contrataciones, los regímenes contributivos, la asignación de tareas, los traslados, las promociones laborales y los despidos de la empresa en cuestión. Por consiguiente en el momento en el que, ante los elementos proporcionados por el demandante, el juez detecte “una alta probabilidad, un consistente *humus*, de discriminación”, será el demandado quien tenga que proporcionar los elementos probatorios aptos para descartar la presencia de discriminación²⁷. De tal manera que se introduce una inversión parcial de la carga de la prueba, análoga a la prevista por el art. 40, Decreto Legislativo de 11 de abril de 2006, n. 198 (Código de Igualdad de Oportunidades), que pone en marcha un régimen equilibrado en función del cual, aun sin exonerar al demandante de la carga de la prueba, se considera necesaria y suficiente la prueba de presunción, gracias también a los datos estadísticos que se configuran como un mecanismo importante a la hora de determinar la existencia de las discriminaciones indirectas²⁸. Por otra parte, hay que tener en cuenta que en más de una ocasión el Tribunal de Casación, pronunciándose sobre el art. 40, Decreto Legislativo n. 198/2006, ha aclarado que esta previsión ha “aliviado la carga probatoria a cargo del demandante también con respecto a la norma contemplada en el art. 2729 del Código Civil, ya que no exige el requisito de la gravedad de la presunción, sino sólo que la discriminación se apoye en presunciones precisas y concordantes”, aunque esto “no significa que se haya realizado una inversión de la carga de la prueba (tampoco auspiciada por el legislador comunitario) sino simplemente que se ha introducido una carga probatoria ‘asimétrica’ (se ha hecho referencia en el ámbito jurídico solo a una parcial *relevatio ab onere probandi* a favor del sujeto objeto de discriminación): se mantiene invariada para la parte implicada la carga de la prueba y, sin embargo, el cumplimiento de dicha carga requiere la consecución de un grado de certidumbre inferior al normal. En resumen: una

²⁵ En relación con los aspectos procesales del derecho antidiscriminatorio, véase a TARQUINI, ELISABETTA, (2015). *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*. Milano: Giuffrè.

²⁶ El art. 28, Decreto Legislativo n. 150/2011, a diferencia de la disciplina anterior ahora abrogada (art. 4, coma 4, Decreto Legislativo n. 216/2003), no prevé que los antecedentes de hecho sean precisos, o sea, determinados en la realidad histórica, y concordantes, o sea basados en una pluralidad de hechos conocidos convergentes a la hora de demostrar un hecho desconocido.

²⁷ Es difícil para el trabajador demostrar en juicio criterios o elementos decisivos que rijan actos, pactos o actitudes que hayan producido efectos perjudiciales: véase a BARBERA, MARZIA, (1991), *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.

²⁸ A nivel jurídico, véase a NICOSIA, GABRIELLA, (2016). Onere della prova e “canone inverso” nel processo del lavoro. En ROMEO, CARMELO, (ed.), (2016). *Processo del lavoro. Commento sulle norme del codice di rito, delle leggi speciali e analisi tematiche delle tutele giurisdizionali*. Torino: Giappichelli, espec. pp. 473-477; ROMEO, ALESSIA, (2016). Le questioni relative al valore delle prove nel processo del lavoro. En ROMEO, CARMELO, (ed.), (2016). Cit., espec. pp. 527-528; SANTAGATA DE CASTRO, RAFFAELLO, SANTUCCI, ROSARIO, (2015). Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina (parte I e II). *Argomenti di diritto del lavoro*, pp. 3 y 4-5, risp. pp. 534 y 820.

vez demostrados los hechos que hacen pensar que la discriminación es probable, incumbe a la contraparte demostrar su inexistencia”²⁹.

En relación con el régimen de sanciones, el legislador comunitario (art. 17, Directiva 2000/78/CE) delega a los Estados miembros la determinación de las sanciones que hay que imponer y las medidas necesarias para su aplicación, garantizando que las sanciones, también en el supuesto de que no haya víctimas identificables, sean efectivas, proporcionales y disuasorias. El sistema de sanciones, por lo tanto, tiene que ser al mismo tiempo proporcionado a la gravedad del daño y rígido al punto de constituir un factor de disuasión frente a futuras actitudes discriminatorias. En la legislación italiana, la reconstrucción de la disciplina relativa a los procedimientos judiciales que se pueden llevar a cabo ante una discriminación basada en la orientación sexual es compleja³⁰: el conjunto de soluciones judiciales y de medidas compensatorias, también con referencia a la resarcibilidad del daño no patrimonial, está contemplado por el Decreto Legislativo n. 216/2003 (art. 4, apartado 1, que remite al art. 44, apartado 11, Decreto Legislativo de 25 de julio de 1998, n. 286) y por el Decreto Legislativo n. 150/2011 (art. 28), y se completa por la tutela establecida por la reforma del mercado de trabajo. En particular, en lo que atañe a esta última, la violación de la prohibición de investigaciones y tratos discriminatorios prevista en el mencionado art. 10, al igual que el incumplimiento del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, supone una responsabilidad penal a cargo del transgresor y la aplicación de sanciones administrativas (art. 18, apartado 5, Decreto Legislativo n. 276/2003)³¹: siendo el art. 18 norma penal y, como tal, no sujeto a interpretación extensiva, resultan claras las consecuencias de no incluir la orientación sexual entre las posibles causas de discriminación contempladas por el art. 10.

5. Los supuestos de legítima diferenciación

La prohibición general de efectuar investigaciones y tratos discriminatorios no es absoluta, sino que hay una excepción significativa en los casos en que, copiando la Directiva comunitaria, el art. 3, apartado 3, Decreto Legislativo n. 216/2003, admite, respetando los principios de proporcionalidad y racionalidad y con tal de que la finalidad sea legítima, que las diferencias de trato debidas a características vinculadas a requisitos personales, como la orientación sexual, no constituyen actos de discriminación “en el supuesto de que, en virtud de la naturaleza de la actividad laboral o del contexto en el que se despliega, se trate de características que constituyen un requisito esencial y determinante a los efectos

²⁹ Tribunal de Casación 12 de octubre de 2018, n. 25543; Tribunal de Casación n. 2113/2016; Tribunal de Casación n. 17832/2015; Tribunal de Casación, 5 de junio de 2013, n. 14206, en *Mass. giur. lav.*, 2013, 667, con comentario de VALLEBONA, ANTONIO. También Tribunal de Milán 8 de septiembre de 2014.

³⁰ GIUBBONI, STEFANO, BORELLI, SILVIA, (2012), *Discriminazioni, molestie, mobbing*. En MARAZZA, MARCO (ed.), (2012). Cit., p. 1861.

³¹ El art. 18, coma 5, Decreto Legislativo. n. 276/2003, remite a las disposiciones penales del art. 38 del Estatuto de los Trabajadores y, además, establece en los “casos más graves” la suspensión de la autorización para desarrollar las actividades de administración, intermediación, etc., y, en el caso de reincidencia, la revocación de la autorización por parte de las autoridades competentes.

del desarrollo de la mencionada actividad laboral”. También el art. 10, Decreto Legislativo n. 276/2003, ampara la información y los datos personales adquiridos que hacen referencia a “características que influyen en las modalidades de desarrollo de la actividad laboral o que constituyen un requisito esencial y determinante a los efectos del desarrollo de la mencionada actividad laboral”.

Se desprende, por lo tanto, al margen de la comparación entre las diferentes fórmulas utilizadas por las normas mencionadas que en ambos casos el legislador italiano, mediante una serie de excepciones a la prohibición general, permite de forma explícita diferencias de trato en numerosas circunstancias, estableciendo asimismo que no constituyen actos de discriminación aquellas diferencias de trato que, aun resultando indirectamente discriminatorias, “sean justificadas objetivamente por fines legítimos perseguidos a través de medios apropiados y necesarios” (art. 3, apartado 6, Decreto Legislativo n. 216/2003)³².

La operatividad de las normas resulta clara con referencia a otras causas de discriminación: en efecto se pueden vislumbrar ejemplos que permiten justificar una violación del principio de igualdad de trato, en el caso de que se produzca una desigualdad a causa de las modalidades especiales de desarrollo de la actividad laboral o bien a causa de la naturaleza especial de la mencionada actividad o bien, también, puede tratarse de una característica que se perfila como un requisito esencial y determinante a los efectos del desarrollo de la mencionada actividad laboral (basta con considerar, por ejemplo, el requisito del sexo en la hipótesis de un desfile de moda de trajes exclusivamente para hombres o para mujeres, o bien el requisito de la raza o del color de la piel en el caso de una actuación teatral o televisiva en la que el actor ha de interpretar el papel de un personaje con características bien definidas y predeterminadas). Por el contrario, resulta bastante difícil identificar tipologías de trabajo para las cuales sea fundamental el requisito de la heterosexualidad. Por tanto, la aplicación de esta parte de las normas en relación con la orientación sexual no cuenta con especial importancia a nivel práctico, con la consecuencia de que en relación a la orientación sexual, la prohibición planteada por la normativa general –como, por ejemplo, la prohibición contemplada en el art. 10, Decreto Legislativo n. 276/2003³³– tiene validez absoluta y no sufre ninguna excepción.

6. Breves reflexiones finales: propuestas de intervención al objeto de promover una igualdad efectiva

La realización del principio de igualdad entre trabajadores se traduce en el problema de la efectividad de la protección³⁴, que se deriva de la dificultad de traducir los principios

³² LA TEGOLA, ORNELLA, (2009). “Oltre” la discriminazione: legittima differenziazione e divieti di discriminazione. *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, p. 471 y siguientes.

³³ En conformidad con las indicaciones procedentes de la ley delegada del 14 de febrero de 2003, n. 30, que establece precisamente el carácter absoluto de la prohibición de investigaciones y tratos discriminatorios, sin introducir ninguna derogación o limitación (art. 1, coma 2, letra g).

³⁴ Del Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo del 17 de enero de 2014, cit., se desprende que las desigualdades basadas en la orientación sexual (además que en el sexo, la raza y la discapacidad) siguen produciéndose.

en instrumentos eficaces para la realización de la igualdad de oportunidades en el trabajo³⁵. A este respecto, un resultado significativo se ha conseguido recientemente con la Ley de 20 de mayo de 2016, n. 76, que regula las uniones civiles entre personas del mismo sexo. En particular, el art. 1, apartado 20 de la Ley establece que “con el único objetivo de asegurar la efectividad de la protección de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la unión civil entre personas del mismo sexo, las disposiciones que se refieren al matrimonio y las disposiciones que contienen las palabras ‘cónyuge’, ‘cónyuges’ o términos equivalentes dondequiera que figuren en las leyes, en los actos con fuerza de ley, en los reglamentos y en los actos administrativos y en los convenios colectivos, se aplican también a cada una de las partes de la unión civil entre personas del mismo sexo”. Sobre este tema ha intervenido INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale: Instituto Nacional de la Seguridad Social), aclarando que a partir de la entrada en vigor de la ley n. 76/2016 (5 de junio de 2016), a efectos del reconocimiento del derecho a la Seguridad Social (por ejemplo, la pensión a los supérstites, la integración de la pensión mínima, los beneficios sociales, la sucesión *iure proprio*, la sucesión legítima) y de la aplicación de las disposiciones que la regulan, el miembro de la unión civil está equiparado al cónyuge³⁶.

Es bien sabido que el Derecho ofrece una serie de instrumentos³⁷. No obstante, se considera que resultados más significativos en términos de igualdad formal y sustancial, tanto en relación con el acceso al trabajo como con otros aspectos de la relación laboral, se podrían conseguir mediante la utilización de otros instrumentos³⁸. De manera especial, sería oportuno emprender tres líneas de intervención. En primer lugar, mediante organismos creados específicamente para abordar cuestiones de igualdad relativas a algunas categorías, contemplando la posibilidad de brindar asistencia a las víctimas que interponen demandas en materia de discriminación, desarrollo de investigaciones, publicación de informes, análisis y supervisión sobre la igualdad de trato. Se trata de una medida contemplada por las Directivas sobre la prohibición de discriminación por motivos de raza y origen étnico (art. 13, Directiva 2000/43/CE), de sexo (art. 8 *bis*, Directiva 2002/73/CE) y no prevista, por el contrario, por la Directiva que establece específicamente la prohibición de discriminaciones basadas en la orientación sexual. En segundo lugar, se podrían lograr resultados significativos al llevar a cabo acciones positivas con especial referencia a los trabajadores homosexuales: se trata de una posibilidad que el legislador comunitario reconoce a los Estados miembros. Por último, las organizaciones sindicales podrían desempeñar un papel relevante: además de estar encargados y legitimados a obrar a favor

³⁵ App. Brescia, 11 de diciembre de 2014, en *Rivista giuridica del lavoro*, 2015, II, p. 460, con comentario de FELTRE, ANNALISA, confirma la primera condena por discriminación basada en la orientación sexual.

³⁶ INPS (Instituto Nacional de Seguridad Social), mensaje n. 5171 del 21/12/2016. En el ámbito jurídico, véase a BONINI BARALDI, MATTEO, (2007). La pensione di reversibilità al convivente dello stesso sesso: prima applicazione della direttiva 2000/78/CE in materia di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale. *Famiglia e diritto*, n. 7, p. 663.

³⁷ Del complejo y articulado aparato institucional en el que recientemente ha intervenido el legislador (Decreto Legislativo n. 151/2015), a las acciones que presentan algunas características peculiares, hasta un aparato de sanciones completo que, según las indicaciones comunitarias tiene que ser proporcionado y adecuado para desempeñar una función disuasoria.

³⁸ Véase a CRUZ-VILLALÓN, JESÚS, (2003). Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario. *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 3-4, p. 367 y siguientes.

de los trabajadores que se sienten vulnerados por conductas empresariales discriminatorias, también cuentan con la posibilidad, mediante la negociación colectiva, de conseguir resultados encaminados a reducir las diferencias entre los grupos víctimas de tratos discriminatorios, contemplando condiciones de trabajo no discriminatorias y promoviendo tratos igualitarios y medidas de intervención positivas hacia los trabajadores homosexuales³⁹. Por otra parte, en este sentido el legislador comunitario reconoce a los Estados miembros la tarea de alentar a los interlocutores sociales a que adopten prácticas orientadas a superar posibles situaciones de discriminación.

Referencias bibliográficas

- AA.VV., (en prensa). Uguaglianza uomo-donna: storia di un'incompiuta, *Actas del Congreso de Messina, 12 y 13 de noviembre de 2018*.
- AIMO, MARIAPAOLA, (2012). Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori. En MARAZZA, MARCO (ed.), (2012). *Contratto di lavoro e organizzazione*. En PERSIANI, MATTIA, CARINCI, FRANCO, (dir.). *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, tomo II, Padova: Cedam.
- AMATO, FABRIZIO, (2003). Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica. *Lavoro e diritto*.
- BALLESTRERO, MARIA VITTORIA, (1996). Tansparità. Ovvero transessualismo e discriminazione. *Ragione pratica*.
- BARBERA, MARZIA, (1991), *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- BARBERA, MARZIA, (ed.), (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*. Milano: Giuffrè.
- BASTIANON, STEFANO, (2014). Calcio professionistico e discriminazioni fondate sulle tendenze sessuali. *Rivista di diritto dello sport*.
- BELLAVISTA, ALESSANDRO, (2007). La disciplina della protezione dei dati personali e i rapporti di lavoro. En CESTER, CARLO, (ed.), (2007). *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, vol. II, Commentario diretto da Carinci Franco. Torino: UTET.
- BELLOCCHI, PAOLA, (2014). Divieti di discriminazione, interventi di contrasto e sanzioni specifiche contro gli atti discriminatori. En SANTORO PASSARELLI, GIUSEPPE, (ed.), (2014). *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. Torino: UTET.
- BIANCHERI, RITA, SPATARI, GIOVANNA, (2018). *La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino*. Pisa: Edizioni ETS.
- BONARDI, OLIVIA, (ed.), (2017). *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*. Roma: Ediesse.

³⁹ Acerca de la progresiva acentuación del papel de los organismos colectivos en la protección judicial contra las discriminaciones, véase a SANTAGATA DE CASTRO, RAFFAELLO, SANTUCCI, ROSARIO, (2014). Diritto antidiscriminatorio e accesso alla giustizia: Unione europea, Germania e Italia a confronto. *Diritti Lavori Mercati*, 2, p. 335 y siguientes.

- BONINI BARALDI, MATTEO, (2007). La pensione di reversibilità al convivente dello stesso sesso: prima applicazione della direttiva 2000/78/CE in materia di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale. *Famiglia e diritto*.
- BROLLO, MARINA, SERAFIN, SILVANA, (2010). *Il corpo delle donne. Tra discriminazioni e pari opportunità*, Udine: Forum Editrice.
- CALAFÀ, LAURA, GOTTARDI, DONATA, (eds.), (2009). *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*. Roma: Ediesse.
- CALAFÀ, LAURA, RIVARA, ANNA, (1996). La sentenza P.: una nuova frontiera dell'uguaglianza?. *Lavoro e diritto*.
- CGIL (*Confederación General Italiana del Trabajo*), (1998). Sindicato, homosexualidad y trabajo, disponibile en: www.cgil.it/orq.diritti/omosess/amsterda/docuffit.htm.
- CHIECO, PASQUALE, (2002). Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I.
- CRUZ-VILLALÓN, JESÚS, (2003). Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario. *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*.
- DI PAOLA, LUIGI, (2003). Discriminazioni sul posto di lavoro: si amplia l'area dei divieti. *Le nuove leggi civili commentate*.
- FABENI, STEFANO, TONIOLO, MARIA GIGLIOLA (eds.), (2005). *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*. Roma: Ediesse.
- GIUBBONI, STEFANO, BORELLI, SILVIA, (2012), Discriminazioni, molestie, mobbing. En MARAZZA, MARCO (ed.), (2012). *Contratto di lavoro e organizzazione*. En PERSIANI, MATTIA, CARINCI, FRANCO, (dir.). *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, tomo II, Padova: Cedam.
- IZZI, DANIELA, (1998). Orientamento sessuale del lavoratore e divieti comunitari di discriminazione in base al sesso. *Rivista giuridica del lavoro*, II.
- IZZI, DANIELA, (2005). *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*. Napoli: Jovene.
- LAMBERTUCCI, PIETRO, (2014). I controlli del datore di lavoro e la tutela della privacy. En SANTORO PASSARELLI, GIUSEPPE (ed.), (2014). *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*. Torino: UTET.
- LASSANDARI, ANDREA, (2010). *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, en GALGANO, FRANCESCO, (dir.), (2010). *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, LVI, Padova: Cedam.
- LA TEGOLA, ORNELLA, (2009). "Oltre" la discriminazione: legittima differenziazione e divieti di discriminazione. *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*.
- MONTANARI, ANNA, GIRELLI, NADIA, (2018). Parità di trattamento e divieto di discriminazione. En CARINCI, FRANCO, PIZZOFRERATO, ALBERTO, (eds), (2018). *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino: Giappichelli.
- NICOSIA, GABRIELLA, (2016). Onere della prova e "canone inverso" nel processo del lavoro. En ROMEO, CARMELO, (ed.), (2016). *Processo del lavoro. Commento sulle norme del codice di rito, delle leggi speciali e analisi tematiche delle tutele giurisdizionali*. Torino: Giappichelli.

- PALLARO, PAOLO, (1998). Il divieto di discriminazioni fondate sul sesso, fra transessualismo e libertà di orientamento sessuale. *Diritto comunitario e degli scambi internazionali*, dossier 4.
- PIGNATARO, LAURA, (2010). Il principio di non discriminazione nelle fonti comunitarie primarie e la sua declinazione nella regolamentazione derivata (la Direttiva 2000/78/CE e la Direttiva 2000/43/CE), En CARINCI, FRANCO, PIZZOFEERATO, ALBERTO, (eds), (2010). *Diritto del lavoro dell'Unione europea. Commentario, IX*, Torino: Giappichelli.
- RICCI, MAURIZIO, (2004). Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori nel mercato del lavoro. En MISCIONE, MICHELE, RICCI, MAURIZIO, (eds.), (2004), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro, Títulos I y II – Arts. 1-19, Commentario al Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276*, coordinado por Carinci Franco. Milano: IPSOA.
- RODOTÀ, STEFANO, (2005). *Intervista su privacy e libertà*. Bari: Laterza.
- ROMEO, ALESSIA, (2016). Le questioni relative al valore delle prove nel processo del lavoro. En ROMEO, CARMELO, (ed.), (2016). *Processo del lavoro. Commento sulle norme del codice di rito, delle leggi speciali e analisi tematiche delle tutele giurisdizionali*. Torino: Giappichelli.
- SANTAGATA DE CASTRO, RAFFAELLO, SANTUCCI, ROSARIO, (2014). Diritto antidiscriminatorio e accesso alla giustizia: Unione europea, Germania e Italia a confronto. *Diritti Lavori Mercati*.
- SANTAGATA DE CASTRO, RAFFAELLO, SANTUCCI, ROSARIO, (2015). Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina (parte I e II). *Argomenti di diritto del lavoro*.
- SCARPONI, STEFANIA, (ed.), (2014). *Diritto e genere: analisi interdisciplinare e comparata*, Padova: Cedam.
- TARQUINI, ELISABETTA, (2015). *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*. Milano: Giuffrè.
- TROJSI, ANNA, (2013). *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino: Giappichelli.
- VENDITTI, LUCIA, (2014). Le molestie sessuali sul lavoro in Italia: fattispecie e rimedi giuridici, *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 3.
- WAALDIJK, KEES, BONINI BARALDI, MATTEO, (2006). *Sexual orientation discrimination in the European Union: national laws and the employment equality directive*. Asser: Springer Link.
- WADDINGTON, LISA, (1999), Testing the limits of the EC Treaty articles on non-discrimination. *Industrial law journal*, n. 28.