

**Prime osservazioni a margine della sentenza *Sindicatul Păstorul cel Bun c. Romania*. Un peculiare caso di limitazione della libertà di associazione di sacerdoti e dipendenti laici di una congregazione religiosa\***

di Elena Sorda\*\*  
(6 agosto 2013)

A inizio luglio la *Grande Chambre* della Corte di Strasburgo ha emesso una sentenza relativa al diritto di sacerdoti e laici – dipendenti di una congregazione religiosa – di costituire un sindacato. Oggetto della pronuncia è pertanto il delicato rapporto che esiste fra le organizzazioni di tendenza (in particolare quelle confessionali) e i loro lavoratori, in occasione del contrasto emerso fra due tutele fondamentali della Convenzione europea: da un lato l'art. 9 (libertà di pensiero, coscienza e religione) e dall'altro l'art. 11, che tutela la libertà di riunione e associazione. La domanda principale emersa in questo contesto attiene alla portata e alla pregnanza del vincolo che gli enti confessionali possono esercitare sui propri dipendenti e alla capacità di questi ultimi di esercitare i propri diritti e libertà fondamentali.

Prima di esaminare più nel dettaglio il contenuto della pronuncia è opportuno ricordare brevemente che cosa siano le organizzazioni di tendenza e quale sia la loro peculiarità<sup>1</sup>. Rientrano in tale categoria tutti gli enti contraddistinti non tanto (o non solo) dal raggiungimento di un fine economico, bensì dalla diffusione o dalla realizzazione di un certo ideale. Fanno parte di questa categoria, per esempio, i sindacati, i partiti politici, le testate giornalistiche e anche gli enti confessionali (sia nella veste di congregazione religiosa, che – per esempio – in quella di titolari di centri di docenza o ospedali). Poiché il fine primo di tali soggetti è la diffusione dell'ideale (o tendenza), si ritiene legittimo pretendere dai dipendenti l'adesione a quest'ultimo, così da farlo proprio e diffonderlo non solo attraverso l'adempimento delle proprie prestazioni lavorative, ma anche attraverso il proprio comportamento e stile di vita<sup>2</sup>.

Il caso oggetto della sentenza in esame, *Sindicatul Păstorul cel Bun c.*

---

\* Scritto sottoposto a *referee*.

<sup>1</sup> La dottrina in materia di organizzazioni di tendenza è piuttosto vasta. A titolo esemplificativo si vedano DE SANCTIS RICCIARDONE, *L'ideologia nei rapporti privati*, Napoli, Jovene, 1980; MATTAROLO, *Il rapporto subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Padova, Cedam, 1983; SANTONI, *I rapporti di lavoro nelle organizzazioni di tendenza a carattere religioso e confessionale*, in *Dir. Lav.*, 1988, I, p. 562 e ss.; più recente è invece PACILLO, *Contributo allo studio dei diritti di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 2003

<sup>2</sup> In realtà questi punti sono controversi e piuttosto complessi e si rinvia ad altra sede per un maggior approfondimento. Basti notare che molto discussa è la portata del menzionato vincolo fiduciario-ideologico; ci si chiede, cioè, se esso si estenda a tutti i dipendenti, oppure solo a quelli che si occupino di diffondere la tendenza (per esempio si pensi alla differenza che esiste – all'interno di un istituto scolastico – fra personale amministrativo e docente). Un altro tema oggetto di discussione attiene all'esistenza (e alla portata) del medesimo vincolo nella vita privata del lavoratore, se cioè i comportamenti difformi dall'ideale da questi tenuti al di fuori dal luogo di lavoro possano essere motivo di un licenziamento legittimo.

*Romania*<sup>3</sup> (ricorso n. 2330/09) è stato originato dalla volontà di un gruppo di sacerdoti e dipendenti laici di istituire un proprio sindacato al fine di curare i rapporti e la contrattazione collettiva con la Chiesa ortodossa rumena. Sebbene l'iter necessario per la costituzione del sindacato inizialmente non avesse trovato alcun ostacolo da parte delle autorità pubbliche nazionali, delle obiezioni sono invece state sollevate dall'arcivescovado, che – intervenendo come terzo nel processo per la costituzione del sindacato – ha affermato che non potesse essere ammessa alcuna associazione o organizzazione che non avesse ottenuto la previa autorizzazione da parte delle gerarchie ecclesiastiche. Il giudizio di primo grado si è concluso a favore del gruppo di dipendenti giacché il giudice adito ha ritenuto che fossero stati realizzati tutti gli oneri formali necessari, ma avverso di esso le gerarchie della Chiesa ortodossa rumena hanno proposto appello.

Fra i motivi dell'impugnazione sono stati dedotti tanto la creazione di un nuovo binario di giudizio rispetto alle decisioni riguardanti il funzionamento della congregazione religiosa (*"thereby jeopardizing the autonomy of religious communities as guaranteed by the Constitution"*)<sup>4</sup>, quanto la circostanza che i sacerdoti non potessero essere considerati dei veri e propri dipendenti e che quindi gli stessi non dovessero essere assoggettati alle normali regole di diritto civile<sup>5</sup>. La Corte della Contea di Dolj si è infine espressa accogliendo l'appello della Chiesa e negando la registrazione dell'associazione.

In pendenza del giudizio di appello non solo le autorità religiose sono rimaste ferme sulle proprie posizioni, negando l'autorizzazione alla costituzione del sindacato, ma addirittura, applicando il diritto canonico, hanno affermato in un documento scritto si sarebbero presi dei provvedimenti disciplinari avverso quei membri della Chiesa che avessero deciso di risolvere dei conflitti ricorrendo alle Corti nazionali piuttosto che agli organi interni della congregazione. A tal fine sono stati contattati i singoli richiedenti affinché ritirassero la propria adesione all'istanza di costituzione del sindacato.

Nella sentenza emessa il 31 gennaio 2012 dalla terza sezione della Corte, è stato osservato che tanto i sacerdoti, quanto i laici che lavoravano per la Chiesa ortodossa rumena erano soggetti a un vero e proprio contratto di lavoro, con salario (di provenienza prevalentemente statale), sistema previdenziale, orari di lavoro, e così via. Ragion per cui costoro non potevano essere esclusi *de plano* da ogni forma di tutela civile. In aggiunta si è affermato che la tutela offerta dall'art. 11 CEDU dovesse essere ritenuta applicabile anche a siffatta categoria di soggetti. Per converso, nell'esaminare la normativa interna<sup>6</sup>, il giudice di Strasburgo ha anche ritenuto ammissibile che le Corti nazionali sottoponessero ad alcune limitazioni i diritti e le libertà dei dipendenti della Chiesa ortodossa rumena, soprattutto al fine di preservare l'ordine pubblico e l'autonomia organizzativa della confessione religiosa.

Tuttavia viene altresì evidenziato che il rifiuto della Corte rumena era stato motivato non tanto in ragione del contenuto specifico dello statuto del

<sup>3</sup> Ricorso n. 2330/09, deciso dalla terza sezione della Corte il 31 gennaio 2012 e dalla *Grande Chambre* il 9 luglio 2013.

<sup>4</sup> Par. 18.

<sup>5</sup> Par. 19.

<sup>6</sup> Ci si riferisce in particolare allo Statuto della Chiesa ortodossa rumena, come approvato con l'ordinanza governativa n. 53/2008, alla legge sui sindacati (n. 54/2003 – Trade Unions Act) e alla legge sulla libertà religiosa (n. 489/2006 – Religious Freedom Act).

sindacato che si chiedeva di istituire, quanto sulla base di motivazioni prettamente religiose e connesse alle esigenze della Chiesa ortodossa rumena. Il giudice di Strasburgo ha inoltre ritenuto che non fossero presi in sufficiente considerazione vari aspetti di particolare importanza, quali gli interessi dei dipendenti della congregazione religiosa (soprattutto in ragione dell'esistenza di un contratto di lavoro), la differente posizione di sacerdoti e laici, o ancora la compatibilità del divieto di istituzione di un sindacato rispetto alle norme degli ordinamenti nazionale e internazionale in materia di tutela dei diritti fondamentali dei dipendenti. A maggior sostegno di questa lettura si aggiunge che, considerato che in passato era già stata ammessa l'istituzione di altri sindacati di sacerdoti e laici (dipendenti però di arcidiocesi distinte a quella in cui è stato originato il caso in esame), non era ammissibile una reazione così rigida e restrittiva nei confronti dell'istanza avanzata<sup>7</sup>.

Avverso tale pronuncia è stato depositato un ricorso, accolto dalla Grande Camera che così si è espressa, dopo aver analizzato in termini sintetici il contenuto dell'art. 11 CEDU<sup>8</sup> – che tutela il diritto degli individui di associarsi e quindi anche quello di costituire sindacati – e dell'art. 9<sup>9</sup>, che nel proteggere la libertà religiosa, tutela anche l'autonomia organizzativa delle distinte confessioni.

Nel considerare gli elementi fattuali, la Corte riconosce che nella Chiesa ortodossa rumena i sacerdoti e i laici assunti presentano elementi tipici di un rapporto di lavoro; tuttavia è pur vero che il rapporto viene instaurato con una congregazione religiosa, la quale richiede ai suoi membri l'adesione totale all'ideale perseguito, l'adempimento del dovere di lealtà, nonché il rispetto e la sottomissione totale nei confronti dei membri delle gerarchie superiori della Chiesa medesima. Alla luce di tali fattori appare pertanto molto complicato – se non impossibile – distinguere dove si trovi la linea di confine fra agire spirituale e prestazione secolare.

Si porta poi l'attenzione sul fatto che la Corte nazionale di per sé ammette che possa essere creato un sindacato di dipendenti della Chiesa ortodossa rumena, ma il problema centrale attiene l'ammissibilità o meno che la costituzione di siffatta associazione sia subordinata al nulla osta della congregazione. Senza dubbio la limitazione imposta nel caso di specie costituisce una limitazione alla libertà di riunione e associazione, ma è necessario capire se, date le peculiarità delle relazioni instaurate, tale limitazione sia ammissibile o meno.

In ogni caso la Grande Camera non condivide l'opinione della sezione terza secondo cui la Corte rumena aveva erroneamente motivato il proprio diniego alla registrazione deducendo l'applicazione dello Statuto della Chiesa Ortodossa e quindi basandosi su principi di natura religiosa. Sostiene invece che la scelta del giudice nazionale sia stata corretta perché, nell'applicare la disciplina relativa al funzionamento e all'autonomia organizzativa del soggetto religioso, ha riscontrato la necessità che questo desse il proprio assenso,

---

<sup>7</sup> In particolare, come si legge anche nella sentenza della Grande Camera, nel 1990 era stato costituito nell'arcidiocesi di Tomis il sindacato Solidaritatea (par. 46 e ss.), mentre nel 2007 era stato istituito il sindacato Sfântul Mare Mucenic Gheorghe (par. 49 e ss.). Si osserva inoltre che, ad oggi, esistono circa duecento fra organizzazioni e associazioni fondate da membri della congregazione che hanno ricevuto l'approvazione da parte del vescovado di riferimento, come previsto dallo Statuto della Chiesa ortodossa rumena (par. 52).

<sup>8</sup> Par. 129 e ss.

<sup>9</sup> Par. 136 e ss.

riconoscendo altresì le differenze fra sfera di competenza spirituale e secolare<sup>10</sup>. Viene poi sottolineato ancora una volta come il divieto di istituire un sindacato non sia assoluto, ma risulti temperato dall'ottenimento della relativa autorizzazione dall'arcivescovado competente<sup>11</sup>.

Nel concludere la propria argomentazione la Corte di Strasburgo sottolinea che il grado di autonomia riconosciuto alle diverse congregazioni religiose, così come la disciplina dei rapporti fra queste e i suoi dipendenti, varia in modo piuttosto rilevante a seconda degli ordinamenti, ragion per cui non è corretto individuare una regola generale, ma anzi è necessario riconoscere agli Stati il massimo margine di apprezzamento nella valutazione della possibilità di creare sindacati aventi tale precipua natura<sup>12</sup>. Rigetta pertanto il ricorso, affermando che nel caso di specie non era stata perpetrata una limitazione illegittima all'esercizio dell'art. 11 CEDU, e conferma il rifiuto delle autorità nazionali di registrare il sindacato in quanto privo del necessario nulla osta della Chiesa ortodossa rumena.

Sono altresì presenti un'opinione concorrente e una parzialmente dissenziente. Nella prima si sostiene che, anche se i membri di una Chiesa svolgono le proprie funzioni presentando aspetti tipici di un rapporto di lavoro, tuttavia il loro ruolo non possa essere assimilato a quello di un lavoratore subordinato, così come la loro posizione giuridica all'interno della congregazione religiosa cui appartengono è del tutto peculiare. Ragion per cui si ritiene non sarebbe stato corretto prevedere per siffatti soggetti l'applicazione di quella parte dell'art. 11 CEDU che si riferisce ai sindacati, giacché questi ultimi esistono solo in ragione di un rapporto di lavoro (che, come detto, non esisterebbe per i sacerdoti) e che in caso contrario si lederebbe l'art. 9 della Convenzione nella parte in cui riconosce autonomia organizzativa ai gruppi religiosi<sup>13</sup>.

L'opinione parzialmente dissenziente, invece, concorda con i rilievi e con le argomentazioni della Grande Camera, ma non ne condivide le conclusioni, sostenendo che – nel caso di specie – fosse stata perpetrata una violazione dell'art. 11 CEDU<sup>14</sup>. Si sottolinea l'importanza della libertà di associazione (e di costituzione di sindacati) e ancora di più quella di non subordinarne l'efficacia al consenso dell'autorità pubblica. Si contesta il giudizio della Corte rumena di ultima istanza, così come quello della *Grande Chambre*, nella parte in cui si afferma che riconoscere alla congregazione religiosa un'autorità totale sui suoi membri rappresenti una misura proporzionata e necessaria in una società democratica; i giudici dissenzienti sostengono altresì che non fosse stato effettuato un vero e proprio giudizio di bilanciamento fra le tutele fondamentali contrapposte. Similmente si disconosce l'opinione della Corte secondo cui contravvenire al giudizio della Chiesa ortodossa rumena avrebbe significato disconoscerne l'autorità e introdurre un doppio binario di giudizio, sostenendo invece che si sarebbe dovuta prestare maggior attenzione al contenuto

<sup>10</sup> Par. 167 e ss. Insomma si afferma che alla Chiesa ortodossa rumena deve essere riconosciuta la massima autonomia e libertà nella gestione dei propri conflitti interni e nella disciplina dei rapporti con i propri membri.

<sup>11</sup> Par. 170.

<sup>12</sup> Par. 171 e ss.

<sup>13</sup> Opinione concorrente emessa dal giudice Wojtyczek. Si vedano in particolare i paragrafi 5 e ss. della stessa.

<sup>14</sup> L'opinione parzialmente dissenziente è stata sottoscritta da sei giudici, ovvero Spielmann, Villiger, López Guerra, Bianku, Møse e Jäderblom.

proposto per lo statuto del sindacato, in base a cui si dichiarava di voler rispettare l'autorità e il processo decisionale delle gerarchie della congregazione religiosa, nonché di istituire l'associazione con il solo fine di tutelare gli interessi dei lavoratori nella contrattazione collettiva. Insomma, nella *dissenting opinion* si ritiene che le conclusioni cui è giunta la Grande Camera di fatto guardino non tanto al bilanciamento fra libertà, quanto a escludere in modo netto e irragionevole la possibilità di sacerdoti e laici di tutelare i propri interessi lavorativi.

La sentenza della CEDU può essere inserita nel filone giurisprudenziale che esamina il rapporto fra le organizzazioni di tendenza confessionali e i loro dipendenti<sup>15</sup>. In tal senso è possibile richiamare i casi *Rommelfanger c. Repubblica Federale Tedesca*<sup>16</sup>, *Lombardi Vallauri c. Italia*<sup>17</sup>, *Obst e Schüth c. Germania*<sup>18</sup> e *Siebenhaar c. Germania*<sup>19</sup>. Tutti i precedenti giurisprudenziali appena richiamati sono contraddistinti dalla contrapposizione fra i due soggetti del rapporto di lavoro: da un lato la libertà religiosa dell'organizzazione di tendenza e dall'altra una tutela fondamentale del lavoratore, quali la libertà di cattedra<sup>20</sup>, di coscienza e di espressione<sup>21</sup>, il diritto alla vita privata e familiare<sup>22</sup> o ancora la libertà di riunione e associazione – come nella sentenza in esame. Nel caso si specie, però, in un certo senso si assiste anche a un'altra peculiare contrapposizione, cioè quella fra due organizzazioni di tendenza: una esistente, ovvero la Chiesa ortodossa rumena, e una costituenda, ovvero il sindacato di

---

<sup>15</sup> Per un quadro generale sulla giurisprudenza e sulla disciplina delle organizzazioni di tendenza si veda CALVO GALLEGÓ, *Poderes empresariales y tareas de tendencia en la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, in *Europeanrights.eu*, ottobre 2012.

<sup>16</sup> Ricorso n. 12242/86, deciso il 6 settembre 1989. Medico di un ospedale confessionale licenziato per aver manifestato su un giornale a tiratura nazionale e in televisione il proprio favore dell'aborto.

<sup>17</sup> Ricorso n. 39128/05, deciso il 20 ottobre 2009. Docente dell'Università Sacro Cuore di Milano cui non è stato rinnovato il gradimento per la docenza a causa del contenuto del suo corso. CANONICO, *Scuola privata d'ispirazione confessionale e libertà d'insegnamento*, in [www.diritti-cedu.unipg.it](http://www.diritti-cedu.unipg.it), 2010; MASSA, *Lombardi Vallauri c. Italia: due sfere di libertà ed un regime evanescente*, in *Forum di Quaderni Costituzionali* ([www.forumcostituzionale.it](http://www.forumcostituzionale.it)); CROCE, *Dal "caso Cordero" al "caso Vallauri": nozione di scienza e libertà di insegnamento (discutendo con Michele Massa)*, in *Forum di Quaderni Costituzionali* ([www.forumcostituzionale.it](http://www.forumcostituzionale.it)), 2010; CROCE, *Il "Caso Lombardi Vallauri" dinanzi alla C.e.d.u.: una riscossa della libertà nella scuola?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoeChiese.it](http://www.statoeChiese.it)), ottobre 2010; TOSCANO, *Nuovi segnali di crisi: i casi Lombardi Vallauri e Lautsi davanti alla Corte europea dei diritti dell'Uomo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoeChiese.it](http://www.statoeChiese.it)), maggio 2010.

<sup>18</sup> Ricorsi n. 425/03 e 1620/03, entrambi decisi il 23 settembre 2010. Casi di dipendenti di due diverse Chiese licenziati per aver intrattenuto delle relazioni *more uxorio*. Per un commento si veda HERVIEU, *Salarié d'une Église, Tu pourras commettre l'adultère...Enfin pas systématiquement (CEDH 23 septembre 2010, Obst et Schüth c. Allemagne). Licenciement pour cause d'adultère et obligations spécifiques des salariés d'organisations religieuses*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale* ([www.statoeChiese.it](http://www.statoeChiese.it)), ottobre 2010.

<sup>19</sup> Ricorso n. 18136/02, deciso il 3 febbraio 2011. Maestra di una scuola per l'infanzia confessionale licenziata per aver aderito a una diversa confessione religiosa, in contrasto con quella per cui lavorava.

<sup>20</sup> *Lombardi Vallauri c. Italia*.

<sup>21</sup> *Siebenhaar c. Germania* e *Rommelfanger c. Repubblica Federale Tedesca*.

<sup>22</sup> *Obst e Schüth c. Germania*.

dipendenti di quest'ultima. Sindacato che, per poter essere costituito, deve presentare uno statuto che incontri il gradimento della congregazione religiosa.

Come ha affermato anche il giudice di Strasburgo è indubbio che, considerato il peculiare contesto, sia necessario prestare particolare attenzione all'autonomia organizzativa riconosciuta alle congregazioni religiose nei diversi ordinamenti, così come si deve ricordare che, data la particolare natura di questi enti, le Corti nazionali devono stare bene attente a non confondere il giudizio secolare – di loro competenza – con quello spirituale, più strettamente connesso al contenuto di ideali e principi religiosi nonché alla corretta applicazione degli stessi. Si deve pertanto condividere il rinvio all'uso di un ampio margine di apprezzamento degli Stati nella valutazione di casi come quello in esame, alla luce del ruolo e della disciplina via via ricondotti alle congregazioni religiose negli ordinamenti nazionali.

Non si può però fare a meno di dissentire – almeno parzialmente – su un punto (o meglio su un'omissione) del ragionamento della Corte, giacché nel suo giudizio non si fa alcuna precisazione sulla differenza giuridica fra sacerdoti e laici, sul ruolo da essi rivestito all'interno della congregazione religiosa e, di conseguenza, sulla distinta portata della libertà sindacale degli uni e degli altri.

Siffatto punto, che pure può apparire marginale, riveste invece una rilevanza centrale a giudizio di chi scrive. Se, infatti, coloro che hanno preso i voti entrano a far parte di una certa congregazione religiosa sottomettendosi totalmente ad essa e ai suoi organi, accettandone tanto le regole organizzative, quanto i principi spirituali, non così accade per i semplici laici che sottoscrivono un contratto di lavoro. I sacerdoti del caso esaminato hanno sì un rapporto assimilabile a un contratto di lavoro (con salario, sistema previdenziale, orario di lavoro, ecc.), ma accanto ad esso restano *in primis* membri effettivi di quella medesima Chiesa per la quale offrono le loro prestazioni professionali. Viceversa i dipendenti laici sono soggetti a un rapporto di subordinazione esclusivamente professionale: il dovere di lealtà e fedeltà al datore di lavoro si limita a quello normalmente previsto per i rapporti di lavoro, con la peculiarità che – trattandosi di un'organizzazione di tendenza – il vincolo fiduciario include anche l'adesione all'ideale religioso. Tuttavia l'onere di adesione alla tendenza che grava sui dipendenti, come affermato dalla giurisprudenza prima richiamata, è certo molto meno pregnante di quello imposto ai sacerdoti, che all'organizzazione di tendenza (cioè alla Chiesa) appartengono<sup>23</sup>.

È indubbio che, alla luce dello statuto che disciplina il funzionamento della Chiesa e l'autonomia di questa, possa essere chiesto ai dipendenti di costituire un sindacato i cui principi fondamentali siano conformi a quelli propri dell'ente religioso; tuttavia, considerata la natura del rapporto fra dipendenti laici e datore di lavoro confessionale, pare opportuno disciplinare in modo distinto da quanto previsto per i sacerdoti sia la compressione della libertà associazione, sia il contenuto del nulla osta emesso da parte della congregazione. Lo si precisa: non si tratterebbe tanto di negare la necessità di avere un sindacato in linea con i principi e le regole di funzionamento della Chiesa, quanto di

---

<sup>23</sup> Per esempio si afferma che il dipendente mantiene la propria libertà di espressione, ma che questa deve essere esercitata tenendo comunque conto del dovere di rispettare tanto l'ideale del datore di lavoro, quanto quello dei soggetti che a quell'ente si rivolgono (vuoi come pazienti, vuoi come studenti o come fedeli). Al dipendente quindi può essere chiesto non di aderire alla tendenza, di farla propria, bensì di rispettarla e di circoscrivere le manifestazioni di aperto dissenso che sarebbero in grado di pregiudicare la credibilità dell'ente stesso.

circoscrivere la capacità decisionale dell'ente religioso sulla ammissibilità del sindacato medesimo. Sarebbe stato, pertanto, preferibile precisare che, qualora l'istanza per la creazione di un'associazione sindacale dovesse essere avanzata da dipendenti laici, la congregazione religiosa dovrebbe limitare la sua valutazione alla compatibilità dello Statuto con i principi spirituali della confessione<sup>24</sup>, lasciando all'autorità pubblica la competenza per controllare i restanti elementi secolari. Così facendo si sarebbe potuto garantire un'effettiva tutela della libertà religiosa e dell'autonomia organizzativa interna della congregazione, così come della libertà di riunione e associazione (in questo caso espressa nella libertà sindacale) dei dipendenti.

Insomma, non si vuole in alcun modo contestare la validità del ragionamento del giudice di Strasburgo, il cui contenuto viene in questa sede largamente condiviso e le cui conclusioni finali sarebbero forse rimaste immutate pur alla luce delle osservazioni sopra esposte. Solo si sente la mancanza di alcune precisazioni al fine di distinguere il diverso ruolo e la distinta posizione giuridica che sacerdoti e dipendenti laici rivestono all'interno di un'organizzazione di tendenza confessionale, specificando altresì la diversa natura del vincolo cui sono soggetti, laddove nel primo caso si ha una totale appartenenza all'ente (i sacerdoti formano la congregazione e la congregazione deve poter godere della massima autonomia decisionale e organizzativa per la gestione dei rapporti con i suoi membri), mentre nel secondo si ha un semplice rapporto di lavoro, per quanto peculiare in virtù della tendenza che caratterizza il datore di lavoro. Appare, infatti, evidente che la compressione dei diritti e delle libertà fondamentali che si può ammettere per un sacerdote è concettualmente (e quindi anche "quantitativamente") distinta da quella ammissibile per un lavoratore laico, seppur soggetto a un peculiare vincolo fiduciario-ideologico.

\*\* Dottoranda in Diritto pubblico comparato presso l'Università di Siena.

---

<sup>24</sup> Per esempio inserendo una clausola nella quale si riconosce la totale adesione alla confessione religiosa, ai suoi principi rettori e all'autorità della congregazione nell'elaborazione e applicazione degli stessi.