UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Scuola di
Giurisprudenza

Corso di Laurea in
Giurisprudenza

Libertà religiosa e divieto di discriminazione sul lavoro

Relatrice
Prof. ssa Maria Luisa Vallauri

Candidato
Leonardo Cassi

Anno Accademico 2021/2022

Ai miei nonni

INDICE

INTRODUZIONE……..……..I - III

CAPITOLO I
IL DIRITTO ANTIDISCRIMININATORIO

1. Le origini del diritto antidiscriminatorio a livello internazionale, e la tutela offerta dalla CEDU……pag. 1
2. Il divieto di discriminare nel diritto dell'Unione Europea: origini ed evoluzione della materia…….pag. 6
3. Il divieto di discriminare nel diritto interno: dalla Costituzione alla legislazione vigente…….. pag. 15

CAPITOLO II
LA DISCRIMINAZIONE PER FATTORE RELIGIOSO

1. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro a livello sovranazionale: tra Diritto Internazionale, CEDU ed Unione Europea…….pag. 22
2. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro

nell'ordinamento giuridico italiano: garanzie costituzionali ed evoluzione normativa……pag. 33

3. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro in relazione alle singole prescrizioni religiose: evoluzione normativa e giurisprudenza interna ed europea……....pag. 43

3.1 *segue* Riposi settimanali e festività religiose……..pag. 46

3.2 *segue* Prescrizioni alimentari e rapporto lavorativo……pag. 59

3.3 *segue* Prescrizioni religiose in materia di abbigliamento……pag. 72

CAPITOLO III

LE DEROGHE AL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE PER FATTORE RELIGIOSO

1. L'interesse del datore di lavoro alla neutralità d'impresa…….pag. 84
2. Le organizzazioni di tendenza…….pag. 111

2.1 *segue* La giurisprudenza italiana in materia di organizzazioni di tendenza e l'intervento della Corte EDU…….. pag. 115

2.2 *segue* La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea alla prova delle organizzazioni di tendenza: i casi *Egenberger* e *IR*…….pag. 130

CONCLUSIONI…… ..pag. 140

BIBLIOGRAFIA……..pag. 145

INTRODUZIONE

Il presente lavoro di tesi ha lo scopo di analizzare una questione, relativa al diritto del lavoro, che, negli ultimi tempi, ha avuto uno sviluppo particolare, vale a dire l'esercizio della libertà religiosa sul posto di lavoro. Il crescente interesse che si registra negli ultimi anni in riferimento a questa materia è attribuibile alla crescita esponenziale del fenomeno migratorio, che ha contribuito ad importare nel territorio dello Stato religioni che, storicamente, non avevano mai trovato "patria" tra i confini europei. Ciò ha inevitabilmente condotto a dover fare i conti con nuove esigenze, spesso molto distanti dal modo di pensare ed intendere la vita di un credente professante la religione cristiana cattolica, storicamente la religione più praticata nel nostro Paese, oltre che la religione "privilegiata" dall'ordinamento, dato anche il fatto che Città del Vaticano si trova all'interno del territorio dello Stato italiano. Si presenta, quindi, una nuova sfida anche per il mondo del lavoro, chiamato a rispondere alle nuove e sempre crescenti richieste sollevate dai lavoratori e lavoratrici che prestano la propria opera nel territorio dello Stato, e che richiedono di vedersi riconosciuto quel diritto a professare, anche sul posto di lavoro, la propria religione. L'esigenza di riconoscimento diviene ancora più pressante dal momento in cui alcune religioni non solo orientano il credente a condurre la propria vita in una determinata maniera, ma in alcuni casi impongono di tenere determinati comportamenti, e questa imposizione è avvertita dal fedele al pari di un vero e proprio precetto giuridico. Va da sé, quindi, che detti precetti presenteranno dei risvolti anche nella vita di relazione del lavoratore credente, e, in misura considerevole, anche sul posto di lavoro, dove questi trascorre la maggior parte delle sue giornate. Come analizzeremo in modo dettagliato nelle pagine che seguono, la materia è in

fase di sviluppo costante e i punti di interesse sono diversi, e riguardano le diverse fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione dei candidati per una procedura di assunzione, al licenziamento per motivo ideologico, passando per la vita di tutti i giorni "in azienda", come l'organizzazione delle mense aziendali, le prescrizioni in tema di abbigliamento o le mansioni da attribuire al lavoratore.

Nel dettaglio, nel primo capitolo di questo lavoro, presenteremo in via generale il delicato tema del diritto antidiscriminatorio, dando conto della sua origine storica, analizzando da principio le disposizioni legislative che si sono succedute a livello internazionale, insieme con la tutela garantita dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. In seguito, introdurremo la disciplina offerta dal diritto comunitario, concentrando la ricerca in modo particolare sull'adozione, da parte del legislatore comunitario, delle Direttive gemelle 43 e 78 del 2000, che offrono una disciplina completa sul tema discriminazioni, occupandosi la prima della discriminazione "razziale", e la seconda di offrire un quadro generale relativo alla disciplina del diritto antidiscriminatorio. Infine, il terzo paragrafo si occuperà di analizzare le disposizioni vigenti nel nostro ordinamento, partendo dal dettato costituzionale.

Nel secondo capitolo la trattazione entrerà nel vivo, occupandosi in modo esclusivo del divieto di discriminazione, a causa del fattore religioso, sul posto di lavoro. Tratteremo prima di tutto la disciplina offerta dal diritto internazionale, comunitario e infine a livello CEDU. Ci occuperemo poi di presentare la tutela offerta a livello nazionale, avviando l'esame, ancora una volta, dal dettato costituzionale e introducendo il tema delle intese tra Stato italiano e confessioni religiose. In seguito, presenteremo il tema relativo alle prescrizioni religiose sul posto di lavoro, concentrandoci in particolare sul tema dell'orario di lavoro e delle festività religiose, sul tema relativo al

rispetto delle prescrizioni alimentari in ambiente lavorativo, ed, infine, sul tema delle prescrizioni in materia di abbigliamento. Oltre alle disposizioni legislative vigenti, daremo conto anche dell'apporto della giurisprudenza in materia, sia a livello interno che a livello internazionale, ponendo l'accento sul fatto che la materia oggetto di trattazione in questa tesi deve molto all'apporto offerto dalle decisioni dei giudici.

Nel terzo capitolo, infine, presenteremo le deroghe al divieto di discriminare, previste sia a livello comunitario che a livello interno. In prima battuta l'analisi riguarderà il diritto alla neutralità d'impresa del datore di lavoro, il quale non abbia intenzione di caratterizzare in modo religiosamente orientato la propria attività. In questo senso, come vedremo, la prescrizione religiosa che maggiormente tratteremo sarà quella relativa all'abbigliamento del lavoratore, in quanto in grado direttamente di veicolare un messaggio all'esterno (in particolar modo, pensiamo al velo islamico, alla kippah ebraica e al turbante Sikh). Nella trattazione di questa deroga, presenteremo in modo particolare la giurisprudenza europea, perchè soprattutto a livello comunitario abbiamo assistito al sorgere di controversie relative a questo tema. Più nel dettaglio, analizzeremo in prima battuta i casi *Achbita* e *Bougnaoui*, per poi occuparci di analizzare le conclusioni raggiunte dalla Corte di Giustizia per le recentissime cause *IX* e *WABE*. Successivamente presenteremo la disciplina delle organizzazioni di tendenza, vale a dire luoghi di lavoro religiosamente orientati, dove il fattore religioso viene valutato come un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Relativamente alla materia delle organizzazioni di tendenza, ci occuperemo di presentare e spiegare le due cause italiane *Cordero* e *Lombardi Vallauri*, ed in merito a quest'ultimo caso presenteremo anche la decisione assunta dalla Corte EDU. Analizzeremo, infine, le due cause decise dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea, e cioè le cause *Egenberger* e *IR*.

CAPITOLO I

IL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

1. Le origini del diritto antidiscriminatorio a livello internazionale e la tutela offerta dalla CEDU

La tutela antidiscrimatoria si afferma all'interno dei vari ordinamenti giuridici, nel diritto internazionale come nel diritto europeo, al fine di garantire protezione e tutela giuridica a quei gruppi di persone che, o per caratteristiche non dipendenti dalla volontà dell'individuo e attribuitegli dalla nascita (come l'etnia), o per scelta volontaria, frutto della autodeterminazione del singolo (ad esempio, l'adesione ad una religione) siano trattati in modo meno favorevole rispetto agli altri consociati.

Il diritto antidiscriminatorio trae le proprie origini[1] dal diritto statunitense del XIX Secolo, *rectius* dalla giurisprudenza della Corte Suprema, alla cui elaborazione giuridica dobbiamo l'affermarsi della teoria delle "*suspect classes*", teoria secondo la quale doveva ritenersi intrinsecamente sospetta una qualsiasi classificazione che facesse riferimento alla condizione di straniero o alla razza o all'origine etnica di un gruppo di persone, dato l'evidente rischio di discriminazione nei confronti di questi, con la conseguenza di un controllo giudiziale maggiormente approfondito rispetto ai casi ordinari[2]. Data la mancanza, nella Costituzione degli Stati Uniti d'America del 1787, di una disposizione che enunciasse il

[1] M. Barbera, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *La tutela antidiscriminatoria*, a cura di M. Barbera e A. Guariso, G. Giappichelli Editore, Torino, 2019, pp. 5-84

[2] Il caso che diede la possibilità alla Corte di elaborare la teoria in questione è un caso di sospetta discriminazione per motivi di origine nazionale da parte della pubblica amministrazione nei confronti di migranti di origine cinese, il caso *Yock c. Hopkins*, 1886

principio di eguaglianza davanti alla legge, il legislatore, sotto la spinta della giurisprudenza, approvò, nel 1868, il XIV Emendamento che, tra le altre cose, determinava l'impossibilità per uno Stato della Federazione degli Stati Uniti di «privare qualsiasi persona della vita, della libertà o della proprietà senza un processo nelle dovute forme della legge», (cd "*Equal protection clause*") : la clausola in questione aveva come obiettivo imporre agli Stati del Sud l'abbandono delle politiche segregazioniste perpetrate nei confronti della popolazione nera, provando a porre un argine costituzionale alle pratiche discriminatorie che non solo si verificavano regolarmente, ma trovavano anche sostegno[3] implicito nel testo originario della Costituzione. Nonostante ciò, da subito la stessa Corte ignorò, nella pratica, quanto previsto dalla disposizione in esame, invocandone un'interpretazione nota come "*separate but equal*", interpretazione particolarmente restrittiva, concepita con l'intento di attribuire un'aurea di legalità al sistema di segregazione razziale [4], consentendo agli Stati del Sud di non intervenire per modificare la propria legislazione e giustificando comportamenti che sfociavano in un regime violento di apartheid razziale[5].

In seguito all'avvento, nell' Europa degli anni '30, dei regimi totalitari e, successivamente, con lo scoppio della Seconda Guerra Mondiale, iniziò a perdere di validità l'indirizzo giurisprudenziale in questione e gli Stati Uniti d'America iniziarono ad avvertire l'esigenza, grazie ancora una volta al lavoro della Corte Suprema, di intervenire in modo risolutivo per garantire effettiva protezione a quelle minoranze che popolavano la Federazione (in particolar modo la popolazione Afro Americana). I giudici iniziarono, quindi, ad esercitare il controllo federale di costituzionalità, come ad

---

[3] A. Vespaziani e P. Harris, voce "*Costituzione degli Stati Uniti d'America*", Treccani, Diritto on line, 2018

[4] Citiamo il caso *Plessy v. Ferguson*, dove la Corte Suprema riconobbe conforme alla "Equal Protection clause" una legge della Louisiana che imponeva ai viaggiatori di uno stesso treno di sistemarsi in vagoni separati a seconda che fossero bianchi o neri, sulla base del fatto che detta legge li avrebbe resi "separati ma eguali", dividendo allo stesso modo le persone bianche dalle persone nere e viceversa.

[5] *Plessy v. Ferguson*, 163, U.S., 573, 1896

esempio nel caso *United States v. Carolene Products Co.*[6] , in relazione al quale l'Alta Corte mostrò come si fosse reso necessario garantire una tutela speciale per quei gruppi di persone che, a causa di caratteristiche fisiche o culturali, venivano emarginati dal resto della popolazione (le c.d. *discrete and insular minorities*) e scarsamente rappresentati dal ceto politico, pronto ad additarli come capri espiatori della lotta politica.

La giurisprudenza in questione, nonostante si fosse rivelata preziosa per il contesto nordamericano, ponendo basi solide per la materia del diritto antidiscriminatorio, non si impose nel contesto europeo a causa di un difetto congenito, vale a dire una prestabilita categorizzazione dei gruppi meritevoli di tutela, che portò ad escludere una serie di persone discriminate non «necessariamente distinguibili come tali (gli omosessuali) o maggioranze non isolate dalla struttura sociale (le donne)»[7].

Ripercorrendo le tappe della storia, una data fondamentale per la materia in questione è il 26 Giugno del 1945, giorno nel quale a San Francisco venne approvata la Carta delle Nazioni Unite (istitutiva della organizzazione omonima, l'ONU), un atto a vocazione universale ratificato da 51 Stati, che indicò tra gli obiettivi dell'organizzazione la lotta alla discriminazione e l'affermazione del principio di uguaglianza. Questo principio lo troviamo affermato all'articolo 1 della Carta, dove gli Stati firmatari precisano i fini che l'organizzazione si pone, tra i quali, al terzo paragrafo, «incoraggiare il rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali per tutti senza distinzioni di razza, di sesso, di lingua o di religione».

Le Nazioni Unite proseguirono nel sentiero già tracciato dalla Carta e riaffermarono il principio nella Dichiarazione Universale dei diritti umani del 1948, un documento firmato a Parigi ad opera dell'Assemblea generale

---

[6] *United States v. Carolene Products Co*., 304 U.S. 144, 1938
[7] M. Barbera, op. cit., p. 9

e che all'articolo 1 recita: «Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza», affermando poi all'articolo 2 che ogni individuo è titolare dei diritti e libertà proclamate dalla Dichiarazione «senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione», ampliando quindi le maglie della tutela, ricomprendendovi gruppi precedentemente non oggetto di menzione. Pertanto, è possibile assumere come negli anni la sensibilità del legislatore sia andata via via crescendo verso nuove esigenze meritevoli di tutela, precedentemente non avvertite come tali.

Nelle due fonti sopracitate il divieto di discriminare viene affermato, ma non è autonomo oggetto di trattazione[8]: l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL[9]) fu la prima organizzazione internazionale ad occuparsi esclusivamente del tema, attraverso l'adozione della Convenzione n. 111 del 1958, dal nome "*Discrimination in respect of Employement and Occupation*". Questa Convenzione ha particolare rilevanza per la materia in esame in quanto include, all'articolo 1 lett. a), una prima definizione del termine "discriminazione", qualificata come «ogni distinzione, esclusione o preferenza basata su razza, colore, sesso, religione, opinioni politiche origine nazionale o estrazione sociale che abbia l'effetto di annullare o danneggiare l'eguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego o nell'occupazione».

A livello europeo, un punto di svolta per l'affermarsi del diritto antidiscriminatorio lo dobbiamo all'adozione della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU) del 1950, ad opera del Consiglio d'Europa, e conseguentemente alla nascita della Corte europea dei diritti dell'uomo, nel 1958, istituita per

---

[8] C. Favilli, *La non discriminazione nell'Unione Europea*, Università degli Studi di Firenze, Facoltà di Scienze Politiche C. Alfieri, 2008, p.2

[9] L'OIL è l'agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro

dare piena applicazione alla lettera della Convenzione. L'articolo 14 dell'atto sopracitato, rubricato come "Divieto di discriminazione", prevede che «Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione». Per quanto riguarda la definizione di "discriminazione", mancante nel tessuto della norma, è stata la Corte ad occuparsene[10] in diverse sentenze, descrivendola come quel comportamento che, senza una giustificazione oggettiva, porta a trattare in modo diverso persone che si trovano in situazioni analoghe o comparabili, ponendole in una situazione di svantaggio[11]. Il limite che questo articolo porta con sé è dato dal fatto che il divieto di discriminare assume un carattere accessorio, riguardando esclusivamente i diritti e le libertà espressamente riconosciuti dalla Convenzione, non assumendo carattere di norma generale. In questa circostanza assunse un ruolo preminente la Corte EDU che, partendo dal dettato dell'articolo 14, ampliò le maglie della tutela antidiscriminatoria, ricomprendendovi anche diritti e libertà non espressamente previsti dalla Convenzione, anticipando l'intervento del Consiglio d'Europa che, con l'approvazione del Protocollo aggiuntivo alla CEDU n. 12/2000[12], entrato in vigore nel 2005, stabilisce che il divieto di discriminare opera rispetto ad «ogni diritto previsto dalla legge», senza che si renda necessario un riferimento ad uno degli articoli previsti nella Convenzione.

---

[10] M. G. Putaturo Donati, *Il principio di non discriminazione ai sensi dell'art. 14 CEDU: risvolti sul piano del diritto internazionale e del diritto interno*, in www.europeanrights.eu ,6 maggio 2015

[11] *Cusan e Fazzo* c. Italia, 7 Gennaio 2014

[12] Essendo un Protocollo, si applica ai soli Stati firmatari, che non coincidono necessariamente con tutti quelli che hanno firmato la Convenzione originaria, e ciò rappresenta un *vulnus* per l'atto in questione

2. Il divieto di discriminare nel diritto dell'Unione Europea: origini ed evoluzione della materia

Fin dalle proprie origini, il diritto dell'Unione Europea si è occupato di disciplinare la materia del diritto antidiscriminatorio, prevedendo già all'interno del Trattato originario sulla Comunità economia europea (TCE)[13] il divieto espresso di discriminare per motivi legati alla nazionalità e al genere sessuale. Nel primo caso, l'articolo al quale facciamo riferimento è l'articolo 12 TCE, nel quale il legislatore comunitario dispone che «nel campo di applicazione del presente Trattato, e senza pregiudizio delle disposizioni particolari dallo stesso previste, è vietata ogni discriminazione effettuata in base alla nazionalità». Il divieto espresso in questo articolo venne concepito, in origine, a garanzia del corretto funzionamento del mercato interno[14], eliminando dunque gli ostacoli alla libera circolazione di merci, persone, beni, servizi e capitali, e l'ostacolo dei confini nazionali era il primo impedimento da abbattere. Il destinatario della tutela, che il legislatore comunitario aveva in mente in sede di approvazione della norma, non era la persona in quanto tale ma il lavoratore, a cui si doveva garantire il diritto di circolare liberamente tra quegli Stati che avevano firmato il Trattato, per prestare la propria opera, garantendo a questi protezione dalla discriminazione per impiego, retribuzione e altre condizioni di lavoro (art. 39 TCE). La Corte di Giustizia dell'Unione Europea fin da subito ha tentato di fornire un'interpretazione che garantisse di ampliare i confini della tutela il più possibile, ricomprendendovi anche cittadini non lavoratori o riconoscendo il diritto alla libera circolazione a prescindere dal rapporto di lavoro. La non discriminazione in relazione alla nazionalità inizia, quindi, ad assumere connotati non solo economici, ma anche sociali, e la Comunità europea inizia ad ampliare la propria tutela

[13] È il Trattato che istituisce la Comunità economica europea (CEE), firmato a Roma il 25 Marzo 1957, insieme al Trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica (CEEA)
[14] E. Ellis, P. Watson, *EU-Antidiscrimination Law*, Oxford university Press, Oxford, 2012

tanto da adottare, nel 1990, tre direttive [15], sulla base degli artt. 308 e 12 TCE, per estendere «il diritto di circolazione e soggiorno agli studenti, ai pensionati ed a coloro che comunque soddisfacessero le condizioni minime sufficienti per poter soggiornare in un altro Stato membro[16]».

Per quanto riguarda la discriminazione di genere, anche in questo caso l'applicazione del principio andò ben oltre la lettera dell'originaria disposizione prevista nel Trattato, l'articolo 119 TCE (oggi 157 TFUE). Come per il caso della nazionalità, anche per quanto riguarda la discriminazione di genere il legislatore comunitario decise di intervenire nella materia del diritto antidiscriminatorio per impedire eventuali distorsioni del mercato, dovute al costo del lavoro femminile e alle differenze retributive tra uomini e donne, che si registravano tra Paese e Paese (in particolare, fu la Francia, in sede di trattative, a richiedere l'inserimento di questo articolo, preoccupata che le proprie aziende potessero subire un contraccolpo economico dovuto ad uno svantaggio concorrenziale). Come prima anticipato, anche in questo caso la Corte intervenne con la propria giurisprudenza per ampliare l'orizzonte di tutela della norma, ampliandone l'efficacia e la validità *erga omnes* attraverso due pronunce, *Defrenne II* (1976) e *Defrenne III* (1978*)*, che elevarono il diritto all'eguaglianza tra i sessi a principio fondamentale del diritto dell'Unione Europea. Gli anni Settanta del Secolo scorso mostrarono una considerevole attività normativa da parte delle Istituzioni dell'UE, che arrivarono ad approvare una serie di direttive[17] a garanzia del rispetto del principio di eguaglianza tra i sessi, ricoprendo l'intero ambito del diritto del lavoro e della sicurezza sociale. La garanzia in esame non si limita esclusivamente

[15] Direttiva 90/365/CE sul diritto di soggiorno dei lavoratori salariati e non salariati che hanno cessato la propria attività professionale; direttiva 90/364/CE relativa al diritto di soggiorno dei cittadini degli Stati membri che non beneficiano di questo diritto in virtù di altre disposizioni del diritto comunitario nonché ai familiari; direttiva 93/96/CE sul diritto di soggiorno degli studenti

[16] Cit. C. Favilli, op.cit., p. 23

[17] Direttiva 75/117/CE sulla parità di retribuzione; direttiva 76/207CEE sulla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, formazione professionale, promozione e condizioni di lavoro; direttiva 79/7CEE sull'attuazione progressiva della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale obbligatoria

alla parità dei due sessi: nel 1996, con la sentenza *P. c. S.*, la Corte ebbe modo di estendere l'ambito della tutela dell'ex articolo 119 TCE anche al caso di lavoratore transessuale (nel caso in esame, un direttore di un istituto di educazione, che si era sottoposto all'intervento chirurgico per il cambiamento di sesso), motivando come «la sfera d'applicazione della direttiva non può essere ridotta soltanto alle discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Tenuto conto del suo scopo e della natura dei diritti che mira a proteggere, la direttiva può applicarsi anche alle discriminazioni che hanno origine, come nella fattispecie, nel mutamento di sesso dell'interessata»[18].

Con l'adozione, nel 1992, del Trattato di Maastricht[19] e l'introduzione dell'articolo 8 TCE (ora 20 TFUE) il principio di non discriminazione arricchisce la propria portata grazie alla nascita della c.d. "cittadinanza europea": questo istituto permette ad ogni cittadino di uno Stato membro dell'Unione di divenire automaticamente cittadino europeo, titolare dei diritti a questi attribuiti dal Trattato. Nel caso *Zambrano*[20], la Corte di Giustizia fornisce una lettura della disposizione per la quale questa cittadinanza si ispirerebbe ad un'idea di solidarietà transnazionale tale per cui sarebbe consentito l'accesso ai sistemi di *welfare* dei Paesi ospitanti anche ai cittadini economicamente inattivi, ponendoli in una condizione identica ai cittadini di tali Stati, in una logica di solidarietà sociale.

Quella che la Professoressa Marzia Barbera definisce «l'età dell'oro della legislazione antidiscriminatoria» [21]ha inizio, nel 1999, con l'adozione del Trattato di Amsterdam e l'inserimento, nel Trattato CE, dell'articolo 13

---

[18] Sentenza 30 Aprile 1996, *P.c.S.*, C-13/94, 1996
[19] Trattato istitutivo dell'Unione Europea, c.d. Trattato sull'Unione Europea (TUE)
[20] Corte giust. CE, 8.3.2011, *Zambrano*, causa C-34/09
[21] M. Barbera, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale,* a cura di M. Barbera, Milano, Giuffrè, 2007

(ora art. 19 TFUE), una nuova clausola antidiscriminatoria che recita: «Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

Nonostante l'importanza che la previsione in esame riveste tuttora, al momento della sua approvazione l'articolo è stato fortemente criticato [22]sia per il limite costituito dalla previsione dell'obbligo dell'unanimità per l'adozione «dei provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni», sia per la mancanza di una clausola di natura generale che ricomprendesse tutti i motivi di discriminazione prevedibili.

Sempre grazie al Trattato di Amsterdam viene riformato anche l'art. 119, estendendo l'ambito di applicazione del principio di eguaglianza di genere alla retribuzione, alle condizioni di lavoro ed all'occupazione.

Sulla scia dell'innovamento, all'alba del Ventunesimo Secolo, le Istituzioni dell'Unione adottano, sulla base dell'articolo 13, due direttive che rappresenteranno un punto di svolta per la materia di nostro interesse: le direttive 2000/43 e 2000/78. La prima si occupa di disciplinare il principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la seconda stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ampliando le maglie della tutela contro la discriminazione anche al divieto di discriminazione per motivi religiosi, di convinzioni personali, di handicap, di età e di tendenze sessuali. Entrambe le direttive (conosciute come le "direttive gemelle")

[22] M. Militello, *Le nuove discriminazioni, in Il lavoro subordinato*, vol. V, (a cura di) S. Sciarra e B. Caruso, G. Giappichelli Editore, Torino, 2009, IV, p. 273-308

definiscono cosa si debba intendere per discriminazione, distinguendo tale concetto in discriminazione diretta e discriminazione indiretta[23]. La "discriminazione diretta", come definita agli articoli 2 lettera a) di entrambe le direttive, si verifica quando una persona «è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una posizione analoga». La "discriminazione indiretta", art. 2 lettera b), si verifica, invece, quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, «possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari». Definire, in fase di giudizio, un comportamento come discriminazione diretta o, al contrario, come indiretta, conduce, nella realtà, a soluzioni particolarmente differenti, date dal fatto che nel primo caso non è ammessa alcuna giustificazione al comportamento tenuto dal datore di lavoro, nel secondo caso, in presenza di alcuni requisiti, questa è ammissibile[24]. La problematica relativa alla definizione di una differenza netta tra le due discriminazioni è data dal fatto che spesso questa distinzione non è agevole. In un caso [25]addirittura la Corte di Giustizia si è dichiarata non in grado di affermare con certezza come dovesse essere definito il comportamento discriminatorio, rimettendo al giudice nazionale il compito di dover sbrogliare la delicata questione.

Come risulta dalla lettera di entrambi gli articoli, per provare che un comportamento produca effetti svantaggiosi nei confronti di una persona o di un gruppo è necessario comparare questi con il trattamento offerto ad altra persona o altro gruppo. Il giudizio dovrà quindi svolgersi comparando

---

[23] Differentemente da quanto disposto dall'articolo 119 TCE, il quale contemplava la sola discriminazione diretta

[24] Le deroghe al divieto di discriminazione sono ammesse nel caso in cui il possesso di un determinato requisito costituisca un elemento essenziale e determinate per lo svolgimento della prestazione lavorativa o per l'accesso a determinati beni o servizi

[25] Corte giust. 16.7.2015, *Chez*, causa C-83/14

la situazione in cui versa il lavoratore discriminato e un lavoratore non appartenente ad un gruppo socialmente svantaggiato, ed il metodo comparativo, oltre che reale, può essere anche non contestuale o meramente ipotetico, come possiamo leggere dalla norma che disciplina la discriminazione diretta, quando il legislatore ricorre al condizionale "*sarebbe*". Per quanto riguarda la non contestualità cronologica, in certi casi la comparazione potrebbe riguardare anche il diverso trattamento riservato alla stessa persona, prima e dopo l'insorgere del fattore discriminatorio, come potrebbe accadere ad esempio ad un lavoratore che aderisca ad una religione e, in conseguenza di ciò, sia trattato in modo meno favorevole rispetto a come era stato trattato prima di aderirvi.

Le nuove direttive si occupano anche di introdurre una nuova definizione di molestia, la quale è ascrivibile al concetto di "discriminazione" quando si sostanzia in un comportamento indesiderato «avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo». Il corpo della norma non è stato esente da critiche, come ad esempio quelle portate avanti dal professor Fiorita[26], il quale ritiene che il vulnus della diposizione in esame sia ascrivibile al passo della norma nel quale viene lasciato ampio margine di discrezionalità ai legislatori nazionali nel definire cosa debba intendersi per molestie. Secondo il Professore, la nozione di molestie prevista dall'articolo 2 comma 3 di entrambe le direttive non può che essere letta insieme con il rinvio alle leggi o alle prassi nazionali con cui si concludono gli articoli in esame, dando quindi la possibilità ad ogni Stato membro di fornire una propria interpretazione di cosa possa definirsi come molestia.

Oltre a quanto finora analizzato, le direttive considerano altresì illeciti l'ordine di discriminare (per interpretazione unanime di dottrina e giurisprudenza, anche l'ordine non eseguito è configurabile come reato) e la

[26] N. Fiorita, *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogenesi dei fini*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, il Mulino-Rivisteweb, n.2, 2004 ,p. 361-379

ritorsione, comportamento questo che consiste nel sottomettere le persone a trattamenti e conseguenze sfavorevoli come reazione «ad un reclamo o a un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento». Con queste modalità, entrambi gli atti cercano di garantire effettività alla tutela contro la discriminazione, proteggendo dal pericolo di conseguenze negative la vittima od altri eventuali testimoni della condotta discriminatoria e favorendo la denuncia di detti comportamenti alle autorità competenti.

Per concludere, le direttive in oggetto identificano come ulteriore condotta discriminatoria la discriminazione interseziale e multipla, «che consiste quando più di un fattore di discriminazione è coinvolto nel trattamento sfavorevole o nel particolare svantaggio sofferti dalla persona[27]». Il punto di debolezza delle diposizioni in esame riguarda il fatto che, in entrambe le direttive, queste sono previste nei due "Considerando" (considerando 14, Direttiva 2000/43/CE e considerando 3, Direttiva 2000/78/CE) e sembrano avere più una funzione programmatica che una funzione immediatamente precettiva, rivolgendo lo sguardo agli obiettivi generali che gli Stati membri dell'Unione devono raggiungere. Nonostante ciò comunque i giudici della Corte di Giustizia hanno affrontato il tema delle discriminazioni multiple ed interseziali in diverse pronunce, come nei casi *Achbita*[28] e *Milkova*[29].

Le disposizioni previste dalle cd. direttive gemelle sono state riprese e puntualizzate dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata a Nizza il 18 Dicembre 2000 e rappresentante un'altra tappa importante del lungo processo di integrazione europea. L'articolo sopra citato riprende in parte la tutela offerta dalla direttiva 2000/78, estendendone la portata anche al divieto di

---

[27] Cit. M. Barbera, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *La tutela antidiscriminatoria*

[28] Corte giust., 14.3.2017, Achbita, causa C-157/15, affronta il caso di una discriminazione multipla (genere e religione)

[29] Corte giust., 9.3.17, Milkova, causa C-406/15, affronta il caso di una discriminazione interseziale (disabilità e *status* lavorativo)

discriminazione per caratteristiche genetiche, per appartenenza ad una minoranza nazionale, per nascita e per patrimonio. Peraltro, l'articolo 21 non è l'unica diposizione della Carta ad occuparsi del divieto di discriminare: ci riferiamo ad esempio all'articolo 34, secondo comma, del documento in esame, che espande la tutela nei riguardi dei cittadini extracomunitari. Si prevede infatti che i diritti oggetto della Carta di Nizza siano propri di «ogni individuo che risieda o si sposti legalmente all'interno dell'Unione».

Precedentemente all'approvazione del Trattato di Lisbona, che renderà la Carta pienamente vincolante annettendola al testo del Trattato, erano sorti dubbi in dottrina circa l'effettività della Carta di poter attribuire diritti direttamente ai cittadini, come ad esempio i dubbi avanzati dal professor Amato[30], che scorgeva comunque la possibilità di risolvere la questione allo stesso modo per la Carta come per le direttive gemelle. Le direttive 2000/43 e 2000/78 sono infatti sviluppo di quanto disposto dall'articolo 13 del Trattato di Amsterdam, una disposizione che non attribuisce direttamente diritti ai cittadini dell'Unione europea ma potere agli Stati membri affinché questi possano adottare misure per fronteggiare, a livello nazionale, la questione della discriminazione. Nonostante ciò, appare pacifico ritenere che entrambe le direttive siano dotate di immediata percettività, dato anche il contenuto delle disposizioni che rivolge il proprio sguardo direttamente verso i destinatari della tutela.

Successivamente, con l'adozione della direttiva 2002/73, l'Unione europea interviene nella modifica della direttiva 76/207, relativa all'introduzione del principio di eguale trattamento in materia di occupazione e lavoro, ampliandone la portata e invitando i legislatori

[30] F. Amato, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in *Lavoro e diritto*, Rivista telematica, 2003, n.1, p. 127 e ss.

nazionali ad intervenire per raggiungere insieme un obiettivo preciso, la parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro. La direttiva riconosce altresì la possibilità che gli Stati possano adottare atti che consentano un trattamento differenziato tra uomini e donne, purchè questa differenza sia giustificata dall'essere un requisito essenziale per lo svolgimento di quella particolare mansione. Infine, con la direttiva 2006/54 il legislatore europeo definisce in modo compiuto il principio di parità, affermando nuovamente le conclusioni a cui il legislatore comunitario era giunto con l'adozione delle direttive di cui sopra, e prevedendo oneri sia per i Paesi membri che per le imprese. Questi infatti avranno il compito di garantire l'effettività del principio in questione, al fine di rafforzare, con l'istituzione di organismi di controllo e politiche mirate, il principio di eguaglianza tra i due sessi.

Il primo caso che la Corte di Giustizia si trova a dover affrontare sulla base della direttiva quadro 2000/78 e la Carta di Nizza è il caso *Mangold*[31], il primo caso nel quale la Corte decide sulla "questione federale", cioè sulla questione se l'adozione della Carta avesse o meno esteso le competenze dell'Unione Europea (nonostante le clausole orizzontali previste agli articoli 51 e 52 della Carta avessero già formulato una risposta negativa, prevedendo che le disposizioni previste dal documento potessero essere invocate entro i limiti delle competenze demandate all'Unione Europea e alle condizioni e limiti previsti dai Trattati). Il caso in questione riguardava una discriminazione per motivo di età, perpetrata dalla legge tedesca che non aveva recepito ancora la direttiva 2000/78, e stabiliva una differenza di trattamento in base all'età sulla reiterabilità dei contratti a termine. In questa sentenza la Corte stabilisce che «il rispetto del principio generale della parità di trattamento, in particolare in ragione dell'età, non dipende, come tale, dalla scadenza del termine concesso agli Stati membri per trasportare una direttiva intesa a stabilire un quadro generale per la lotta alle

[31] Corte giust. CE, 22.11.2005, *Mangold*, causa C-144/04

discriminazioni [..] è compito del giudice nazionale, adito con una controversia che mette in discussione il principio di non discriminazione in ragione dell'età, assicurare, [..] la tutela giuridica che il diritto comunitario attribuisce ai singoli, garantendone la piena efficacia e disapplicando le disposizioni eventualmente confliggenti con la legge nazionale». Il diritto antidiscriminatorio ha quindi una diretta applicabilità, che prescinde dall'attuazione o meno della direttiva da parte dello Stato membro, ed è compito del giudice nazionale disapplicare la norma interna applicando la norma comunitaria.

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, il 1 Dicembre del 2009, il legislatore europeo affianca al TUE il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e interviene nella riscrittura di alcuni articoli, apportandovi anche modifiche sostanziali, come avviene nel caso dell'ex articolo 13 TCE, ora articolo 19 TFUE. Nel testo originario della norma infatti si disponeva che, per contrastare la commissione di atti discriminatori, il Consiglio dovesse ricorrere ad una procedura speciale, approvando le misure di contrasto all'unanimità e senza che il Parlamento europeo potesse intervenire. Con il Trattato di Lisbona si aggiunge un paragrafo alla norma in esame, paragrafo che introduce una deroga a quanto disposto precedentemente, permettendo al Parlamento e al Consiglio di deliberare secondo la procedura ordinaria al fine di adottare dei principi di base che consentano di indirizzare l'intervento degli Stati membri nell'arginare fenomeni discriminatori[32].

3. Il divieto di discriminare nel diritto interno: dalla Costituzione alla

[32] Art. 19 TFUE, paragrafo 2: «In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1»

legislazione vigente

La Costituzione della Repubblica Italiana del 1948 disciplina il principio di eguaglianza all'articolo 3, nel quale leggiamo che «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». Nel primo comma di detto articolo vediamo sancita la cd "eguaglianza formale" tra cittadini, vale a dire l'eguaglianza davanti alla legge senza alcuna distinzione, oltre ad una clausola di non discriminazione, che impone un divieto assoluto di discriminare per i motivi espressi. L'articolo spiega però tutta la propria forza al comma successivo, dove l'Assemblea Costituente assegna alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che impediscano la piena realizzazione dell'eguaglianza, intervenendo quindi per pareggiare eventuali episodi discriminatori. In questo senso si parla di "eguaglianza sostanziale" in quanto la Carta non si limita a proclamare una dichiarazione di principio, ma impegna le Istituzioni dello Stato affinchè questa eguaglianza, da semplice previsione, mostri la propria portata direttamente nel quotidiano. Si comprende come, inquadrando la Costituzione nel periodo storico nel quale è stata promulgata, quindi all'alba del Dopoguerra e dopo che l'Italia aveva dovuto affrontare il lungo periodo buio del ventennio fascista, i padri costituenti abbiano avvertito l'esigenza di intervenire massiciamente nella tutela dell'eguaglianza (e nel conseguente divieto di discriminare), affrontando la tematica anche in altri articoli della Costituzione, come gli articoli 6 (relativo alla tutela delle minoranze linguistiche) , 8 e 19 (relativi al

divieto di discriminare per motivi religiosi, per quelle religioni diverse dalla religione cattolica), 22 (tutela delle opinioni politiche), 37 e 51 (affermazione e tutela della parità di genere). Lo Statuto Albertino del 1848 aveva affermato, all'articolo 24[33], l'eguaglianza formale, lasciando però alla libertà dei privati la piena realizzazione, senza che lo Stato dovesse o potesse intervenire per livellare le diseguaglianze sociali, in linea con la logica liberalista che aveva accompagnato tutto il Diciannovesimo Secolo. Per spiegare meglio questo concetto è utile servirsi delle parole di uno dei padri Costituenti, il giurista fiorentino Piero Calamandrei (che, insieme tra gli altri a Togliatti, La Pira, Basso e Moro lavorerà alla stesura dell'articolo 3), che nel "*Discorso sulla Costituzione*" afferma:

«[..]quando l'articolo 3 vi dice "E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli, di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana" riconosce, con questo, che questi ostacoli oggi ci sono, di fatto e che bisogna rimuoverli. Dà un giudizio, la Costituzione, un giudizio polemico, un giudizio negativo, contro l'ordinamento sociale attuale, che bisogna modificare, attraverso questo strumento di legalità, di trasformazione graduale, che la Costituzione ha messo a disposizione dei cittadini italiani. Ma non è una Costituzione immobile, che abbia fissato, un punto fermo. E' una Costituzione che apre le vie verso l'avvenire [..]; è una Costituzione rinnovatrice**,** progressiva, che mira alla trasformazione di questa Società, in cui può accadere che, anche quando ci sono le libertà giuridiche e politiche, siano rese inutili, dalle disuguaglianze economiche e dalla impossibilità, per molti cittadini, di essere persone e di accorgersi che dentro di loro c'è una fiamma spirituale che, se fosse sviluppata in un regime di perequazione economica, potrebbe anch'essa contribuire al progresso della Società. Quindi polemica contro il presente, in cui viviamo e impegno di fare quanto è in noi per trasformare questa situazione presente».

Chiaro quindi l'obiettivo che Calamandrei e i colleghi della Costituente si erano posti, rendere mobile la Costituzione, lungimirante, capace di

[33] «Tutti i regnicoli, qualunque sia il loro titolo o grado, sono eguali dinanzi alla legge. Tutti godono egualmente i diritti civili e politici, e sono ammissibili alle cariche civili, e militari, salve le eccezioni determinate dalla Legge»

rispondere ad esigenze ancora non prevedibili: in altre parole, non lasciare ai posteri una Costituzione immobile. Peraltro, nonostante il dettato dell'articolo contenga un elenco tassativo di motivi discriminatori, la dottrina ritiene che la locuzione "condizioni personali e sociali" sia una clausola sufficientemente ampia da poter contenere al proprio interno fattori differenti da quelli espressamente previsti[34] dalla norma.

Per quanto riguarda la materia del diritto del lavoro, particolarmente rilevante quanto disposto nello Statuto dei lavoratori, d.lgs. 300/1970, che all'articolo 8 prevede: «È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore». Il fine ultimo della norma in esame è evitare un'eventuale schedatura del lavoratore da parte del datore di lavoro, limitando quindi l'eventuale abuso di diritto di quest'ultimo e tutelando il prestatore di lavoro. Come osservato da alcuni autori[35], il tema affrontato dall'articolo 8 dello Statuto rischia, al giorno d'oggi, di trovare scarsa applicazione, data la proliferazione dei social network che consentono una coerente profilazione del lavoratore, anche per quanto riguarda informazioni sensibili come opinioni politiche o religione professata. Per la questione in esame, la giurisprudenza si sta interrogando circa la dimensione pubblica o privata di un social network (pensiamo ad esempio alla bacheca di un profilo Facebook) e l'opportunità o meno che il datore di lavoro possa apprendere notizie sulla vita privata del proprio dipendente attraverso questi mezzi. Si sta diffondendo oggi un orientamento restrittivo, riguardo a profili privati, destinati ad una cerchia ristretta di

[34] Cfr. M. G. Militello e D. Strazzari, *I fattori di discriminazione*, in La tutela antidiscriminatoria, a cura di M. Barbera e A. Guariso, G. Giappichelli Editore, Torino, 2019, pp.85-164

[35] Tra i quali, G. Rossi, *La libertà di opinione e il divieto di indagine: l'evoluzione in 50 anni di Statuto dei lavoratori*, in LAVORO E PREVIDENZA, Rivista telematica, Maggio-Luglio 2020

persone. In questo caso, la giurisprudenza[36] afferma che le opinioni riportate in detto profilo equivarrebbero alla libera espressione dell'utente e ad una conversazione privata, quindi non oggetto di indagine da parte del datore.

Sempre il documento in esame all'articolo 15, lettera b), prevede: «È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso». Infine, l'articolo 16 vieta «la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio».

Il legislatore interviene, con la legge 903/1977, ad arricchire quanto già disposto all'articolo 15, prevedendo ulteriori elementi di discriminazione, tra i quali la razza, la lingua e il sesso del lavoratore, ponendosi come obiettivo la tutela e lo sviluppo della parità di trattamento tra uomini e donne. Sempre in quest'ottica, ma tentando di ampliare maggiormente la tutela ricorrendo al principio di uguaglianza sostanziale, si pone la legge 125/1991, dal titolo "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", dove il legislatore invita ad adottare misure volte ad implementare la parità, eliminando gli ostacoli che ne impediscano nel concreto la realizzazione.

Oltre alle fonti sopra citate ed analizzate, ad occuparsi del tema della discriminazione interviene anche il d.lgs. n. 286/1998 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero", in particolare all'articolo 43 dove si prevede che costituisce discriminazione «ogni comportamento che, direttamente o

[36] In tal senso Cass. 21695/2018; Cass. 2449/17

indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica». L'articolo 43 del decreto in esame mostra anche una estesa garanzia in quanto non elabora un elenco tassativo di comportamenti vietati, ma offre una nozione atipica di discriminazione[37], permettendo quindi di garantire protezione anche per quei motivi non espressamente previsti dalla disposizione in esame.
L'articolo 44, rubricato "Azione civile contro la discriminazione" permette, nel caso in cui si verifichi un comportamento discriminatorio, di intervenire rivolgendosi all'autorità giudiziaria affinché questa ordini «la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione».

È importante sottolineare come la normativa italiana in materia di discriminazione, già prima dell'avvento delle direttive europee e l'intervento del diritto comunitario, potesse contare su una solida tradizione giuridica, con una legislazione in materia particolarmente avanzata. Per il motivo sovraesposto, quando il legislatore ha recepito le direttive gemelle del 2000 vi era un diffuso timore che la nuova disciplina potesse in qualche modo restringere la tutela ampia offerta dalla legislazione italiana. Per questo motivo il legislatore ha espressamente previsto, nel momento in cui ha recepito nell'ordinamento italiano le direttive 2000/43 e 2000/78 attraverso i decreti legislativi 215 e 216 del 2003, agli articoli 2 comma 2 di entrambe le norme di far salvo quanto disposto dall'articolo 43 del TU

[37]G. Scarselli, *Appunti sulla discriminazione razziale e la sua tutela giurisdizionale*, in Rivista del diritto civile, I, 2021, pp. 807 ss.

sull'immigrazione del 1998[38].

Per concludere una visione generale sul tema della normativa italiana in tema di diritto antidiscriminatorio, con la legge n. 192/2012 (cd. "Legge Fornero"), in riforma del diritto del lavoro, il legislatore mantiene quanto disposto all'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, prevedendo la nullità del licenziamento discriminatorio e disponendo la piena reintegrazione nel posto di lavoro con corresponsione pecuniaria a favore della vittima, in forma di risarcimento.

[38]D. Lgs. 9 Luglio 2003, n. 215, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*, e D. Lgs. 9 Luglio 2003, n. 216, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro,* artt. 2 c. 2: «E' fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, [..]»

CAPITOLO II

LA DISCRIMINAZIONE PER FATTORE RELIGIOSO

1. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro a livello sovranazionale: tra Diritto Internazionale, CEDU ed Unione Europea

«Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o di credo, e la libertà di manifestare, isolatamente o in comune, e sia in pubblico che in privato, la propria religione o il proprio credo nell'insegnamento, nelle pratiche, nel culto e nell'osservanza dei riti».[1]

Così recita l'articolo 18 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo[2], e da questa previsione avviamo l'esamina sul tema della discriminazione sul posto di lavoro per fattore religioso, dato anche che il contenuto di detta norma sarà oggetto di riproduzione quasi del tutto fedele negli atti normativi vincolanti che di seguito analizzeremo. Le previsioni contenute nella Dichiarazione non sono produttive di effetti giuridici vincolanti per gli Stati membri che l'abbiano siglata, ma ciò non esautora la disposizione di tutta la sua portata dato che questa, spesse volte, è oggetto di interpretazione da parte delle Corti nazionali nel momento in cui occorre fronteggiare la delicata materia delle libertà fondamenti. La disposizione in esame riconosce il diritto a professare liberamente la propria religione, a cambiare la religione in ogni momento[3] e ad osservarne, in privato o in

---

[1] Art. 18, Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo
[2] Adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10 Dicembre 1948, a Parigi
[3] Tale libertà rischia però di rimanere una dichiarazione di principio in quanto dato che si scontra spesso con resistenze "fondamentaliste" della confessione che si intende abbandonare (soprattutto pensiamo al caso dell'Islam)

pubblico, il culto. Oltre a quanto disposto dalla Dichiarazione in materia di libertà religiosa, sono intervenuti sia il Patto internazionale relativo ai diritti civili, economici, sociali e culturali, sia il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici. Nel primo atto, gli Stati firmatari, all'articolo 2 comma 2[4], si impegnano a garantire che i diritti previsti e tutelati all'interno del documento non siano oggetto di discriminazione (e tra questi si ricomprende anche il diritto a professare una religione). Nel secondo, all'articolo 18 [5],si riconosce invece il diritto di ogni individuo «alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione», affermando poi, al comma successivo, come questo diritto non possa essere destinatario di restrizioni e costrizioni da parte di alcuno. Unico limite imposto dalla norma è indicato al terzo comma, dove si prevede come la legge possa intervenire, costringendo la libertà di religione, per tutelare le esigenze legate all'ordine pubblico, alla pubblica sanità, pubblica sicurezza, morale pubblica e altrui diritti o libertà fondamentali.

La Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, la cui prospettiva in materia di libertà religiosa è fondamentale per lo studio

[4] Art. 2, comma 2, Patto Internazionale relativo ai diritti civili, economici, scoiali e culturali: «Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a garantire che i diritti in esso enunciati verranno esercitati senza discriminazione alcuna, sia essa fondata sulla razza, il colore, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o qualsiasi altra opinione, l'origine nazionale o sociale, la condizione economica, la nascita o qualsiasi altra condizione».

[5] Art. 18, Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici: «1. Ogni individuo ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di avere o di adottare una religione o un credo di sua scelta, nonché la libertà di manifestare, individualmente o in comune con altri, e sia in pubblico sia in privato, la propria religione o il proprio credo nel culto e nell'osservanza dei riti, nelle pratiche e nell'insegnamento. 2. Nessuno può essere assoggettato a costrizioni che possano menomare la sua libertà di avere o adottare una religione o un credo di sua scelta. 3.La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo può essere sottoposta unicamente alle restrizioni previste dalla legge e che siano necessarie per la tutela della sicurezza pubblica, dell'ordine pubblico e della sanità pubblica, della morale pubblica o degli altrui diritti e libertà fondamentali. 4. Gli Stati parti del presente Patto si impegnano a rispettare la libertà dei genitori e, ove del caso, dei tutori legali, di curare l'educazione religiosa e morale dei figli in conformità alle proprie convinzioni».

della materia in questione, in virtù anche del richiamo [6]previsto all'articolo 117 della Costituzione italiana che eleva a rango superiore la legge internazionale e comunitaria rispetto a quella italiana, all'articolo 9[7] primo comma si occupa di disciplinare il diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione per poi, al secondo comma, indicare i limiti all'esercizio di questo diritto. Come previsto sia dalla Dichiarazione che dal Patto per i diritti civili e politici, anche in questo caso il primo diritto tutelato dall'articolo in esame è la libertà di pensiero, avvertita come premessa per la successiva tutela della libertà di coscienza e di religione. Detta norma poi, nei commi successivi, tutela la dimensione della libertà religiosa nelle forme già analizzate per gli atti precedenti, quindi la libertà di professare liberamente la propria religione (o anche il diritto a non professarne alcuna[8]), a cambiarla e ad esercitarne, in privato o in pubblico, il culto. L'articolo garantisce, inoltre, per l'individuo la libertà di religione sia nella sua dimensione privata[9], relativa quindi al sentimento religioso della persona, che nella sua dimensione collettiva[10], estendendo quindi il diritto

---

[6] J. Pasquali Cerioli, *La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), p. 8

[7] Art. 9 CEDU: "Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione: tale diritto include la libertà di cambiare religione o di credo e la libertà di manifestare la propria religione o credo individualmente o collettivamente, sia in pubblico che in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei diritti"

[8] Riguardo l'applicazione, cfr. *Kokkinakis c. Grecia*, s. 14307/1988. Si propone la massima: " 1. La libertà di religione è uno dei fondamenti di una società democratica ai sensi della Convenzione. Essa è uno degli elementi più vitali che vanno a costituire l'identità dei credenti e la loro concezione della vita, ma è anche un bene prezioso per gli atei, gli agnostici, gli scettici e gli indifferenti. Da essa dipende il pluralismo, indissociabile da una società democratica, che è stato conquistato a caro prezzo nel corso dei secoli. 2. Mentre la libertà religiosa è principalmente una questione di coscienza individuale, essa implica anche, tra l'altro, la libertà di "manifestare la propria religione". La testimonianza attraverso le parole e i fatti è legata all'esistenza di convinzioni religiose. Secondo l'articolo 9 della CEDU, la libertà di manifestare la propria religione include, in linea di principio, il diritto di cercare di convincere il prossimo, ad esempio attraverso "l'insegnamento". In mancanza di tale diritto, inoltre, la "libertà di cambiare di religione o credo" rischierebbero si rimanere lettera morta

[9] Sul tema, cfr. S. Angeletti, *Kosteki v. FYRM: spunti di riflessione sulla religiosità individuale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti uman*i, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, maggio 2010

[10] Sul tema, M. Toscano, *La libertà religiosa "organizzata" nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo: prime linee di lettura*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, marzo 2008

anche alle comunità ed associazioni religiose. Per quanto riguarda i limiti, questi si sostanziano, prima di tutto, nel fatto che tale limitazione debba essere espressamente prevista dalla legge[11] e debba inoltre essere prevista per tutelare i c.d. "scopi legittimi", quali la pubblica sicurezza, l'ordine, la salute e la morale pubblica. Infine, la limitazione deve costituire una misura necessaria in una società democratica, dovendo quindi operare un bilanciamento di interessi protetti a livello costituzionale.

Per quanto riguarda l'effettiva portata dell'articolo 9 sopracitato, la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo si è più volte pronunciata in relazione al diritto di esercitare in modo libero il proprio credo e la propria religione, molti casi dei quali verranno affrontati nel proseguio del presente lavoro, relativamente ad esempio al rapporto tra le prescrizioni religiose indicate dalla religione di appartenenza e il rapporto di lavoro. Nell'ambito di applicabilità della norma, la Corte ha avuto comunque modo di specificare, nella sentenza *Leyla Sahin c. Turchia*[12], come l'articolo 9 non protegga indifferentemente tutte le attività che siano dettate o ispirate ad un credo. Relativamente al diritto del lavoro e religione, la Corte ha confermato l'indirizzo giurisprudenziale riportato nella sentenza, pronunciata il 3 Dicembre 1996, *Konttinen c. Finlandia*[13], relativamente al caso di un agente di pubblico servizio che non aveva rispettato l'orario di lavoro contrattuale a causa del divieto imposto dalla Chiesa avventista del settimo giorno, di cui questi era fedele, di non prestare lavoro il venerdì dopo il calare del sole. Nonostante la decisione di non rispettare l'orario fosse dettata dal diritto ad esercitare la propria libertà religiosa, la Corte ha ritenuto che questo caso non rientrasse nella sfera applicativa della norma in esame in quanto il licenziamento che il datore di lavoro aveva disposto in seguito a questa inadempienza contrattuale era

[11] A. Morone, *Il principio di legalità e la nozione di «prevedibilità della legge» nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in *Giur. it.* , 2005, 2
[12] Corte EDU, 10 Novembre 2005, causa *Leyla Sahin c. Turchia*
[13] Corte EDU, 3 Dicembre 1996, causa *Konttinen c. Finlandia*

dovuto non a motivi legati al credo del lavoratore, quanto al mancato rispetto degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

La libertà di pensiero, coscienza e religione tutela poi solo quelle opinioni e convinzioni connotate da un determinato livello di serietà, di cogenza, di condivisione ed importanza, e relativamente a questi requisiti si è pronunciata la Corte con la sentenza *Leela Förderkries e altri c. Germania*[14]. Di conseguenza, non tutti i comportamenti dettati da una eventuale convinzione religiosa rientrano nello spettro di applicabilità dell'articolo 9[15], ma solo quei comportamenti che rispettino i requisiti fissati dalla Corte.

Per quanto riguarda le azioni positive, volte a favorire il rispetto e la messa in pratica del diritto alla libertà di pensiero, che lo Stato firmatario della CEDU deve mettere in pratica, facciamo riferimento a quanto disposto dall'articolo 1 della Convenzione stessa. In questo articolo leggiamo infatti come gli Stati contraenti «riconoscano ad ogni persona sottoposta alla loro giurisdizione i diritti e le libertà enunciati (nella) Convenzione». All'obbligo negativo dello Stato di astenersi dal porre in essere comportamenti discriminatori nei confronti delle convinzioni religiose della persona si contrappone l'obbligo positivo, come l'adozione di misure volte a garantire il rispetto della libertà di religione, riguardo anche ai singoli rapporti tra individui[16]. In questo caso, occorre quindi garantire un bilanciamento tra l'interesse generale della collettività, e l'interesse del singolo, in quanto occorre sempre garantire un margine di apprezzamento allo Stato contraente, vale a dire uno spazio normativo entro il quale lo stesso può muoversi, per introdurre nella legislazione dello Stato anche misure limitative della libertà in questione. L'ampiezza del margine di apprezzamento che viene riconosciuto agli Stati contraenti non è libero, ma

[14] Corte EDU, 6 Novembre 2008, caso *Leela Förderkries e altri c. Germania*. Nella massima della sentenza si precisa infatti come «La libertà di pensiero, coscienza e religione denota convinzioni he raggiungono un certo livello di cogenza, serietà, coesione e importanza»
[15] Cfr. *Pretty c. Regno Unito*, Corte EDU, s. 2346/2002
[16] Cfr. *Siebenhaar c. Germania*, Corte EDU, s. n. 18136/2002

varia a seconda dei fattori e dei diritti oggetto del margine: in relazione ai diritti assoluti e fondamentali, quali ad esempio il diritto alla libertà di coscienza e religione, il margine concesso sarà più ridotto. Un criterio utilizzato frequentemente per quanto riguarda la libertà di pensiero è l'esistenza di un eventuale consenso comune tra gli Stati, riguardo la protezione stabilita nei confronti del diritto in questione. Una omogeneità di consenso diffusa corrisponderà ad un margine di apprezzamento più contingentato, e viceversa. Quando uno Stato adotta e applica una misura che restringa il diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione accordato dalla CEDU, la Corte EDU verrà chiamata a valutare il margine di apprezzamento, procedendo a quello che viene definito come il "proportionality test", valutando se la misura eventualmente restrittiva intrapresa dallo Stato sia misura necessaria in uno Stato democratico. Dovrà quindi misurare l'impatto della misura sul diritto in questione, i motivi che hanno condotto ad interferire con l'articolo 9 comma 2 e se la diminuzione del diritto sia o meno proporzionale al valore degli altri interessi protetti, valutando quindi se il comma sopra indicato, relativo ai limiti accordati alla libertà indicata, sia o meno stato rispettato.

Collegato al tema del diritto alla libertà di pensiero, coscienza e religione, la CEDU disciplina il divieto di discriminazione all'articolo 14[17], ricomprendendo tra i fattori di discriminazione da tutelare anche il fattore religioso. Come abbiamo già evidenziato nel capitolo precedente, l'articolo 14 non ha un'esistenza indipendente da quanto disposto dagli altri articoli della Convenzione, poiché si riferisce al «godimento dei diritti e delle libertà» da questa stabiliti. Sul tema religione, va da sé, non solo il diritto è garantito – dal più volte citato articolo 9 – ma lo stesso articolo 14 ne fa

[17] Art. 14 CEDU: «Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione».

riferimento: di conseguenza, il diritto a non essere discriminato per motivi legati al proprio credo trova piena tutela da parte della Convenzione.

Prima di affrontare la disciplina prevista dal diritto dell'Unione europea, partiamo dal presupposto che l'Unione non ha competenza diretta in materia di libertà religiosa. Questo lo possiamo desumere dalla lettura dell'articolo 5 comma 1 del Trattato sull'Unione europea, che si occupa di disciplinare l'esercizio delle competenze da parte dell'organizzazione sovranazionale, specificando come «La delimitazione delle competenze dell'Unione si fonda sul principio di attribuzione. L'esercizio delle competenze dell'Unione si fonda sui principi di sussidiarietà e proporzionalità». Al comma successivo si specifica cosa si debba intendere per attribuzione, determinando come l'Unione, in virtù di ciò, agisca esclusivamente «nei limiti delle competenze che le sono attribuite dagli Stati membri nei Trattati per realizzare gli obiettivi da questa stabiliti». Va da sé quindi che ogni competenza che gli Stati membri non abbiano riconosciuto in modo espresso all'Unione resta competenza esclusiva degli Stati. La religione rientra tra quelle materie che i firmatari hanno deciso di non far rientrare nella sfera delle competenze dell'Unione. In questo senso, in ausilio alla libertà di religione, interviene la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione che, all'articolo 51[18], nel disciplinare l'ambito di applicazione della medesima, prevede come le norme contenute nella Carta dei diritti operino all'interno del diritto dell'Unione e nelle materie di competenza di questa, obbligando, in primis, le istituzioni dell'Unione al rispetto di quanto

[18] Art. 51, Carta di Nizza: «1. Le disposizioni della presente Carta si applicano alle istituzioni, organi e organismi dell'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà, come pure agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. Pertanto, i suddetti soggetti rispettano i diritti, osservano i principi e ne promuovono l'applicazione secondo le rispettive competenze e nel rispetto dei limiti delle competenze conferite all'Unione nei trattati. 2. La presente Carta non estende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione al di là delle competenze dell'Unione, né introduce competenze nuove o compiti nuovi per l'Unione, né modifica le competenze e i compiti definiti nei trattati».

da questa sancito. Tra i diritti garantiti dalla Carta, la libertà di religione, è riconosciuta come diritto fondamentale della persona, e trova esplicito riferimento nell'articolo 10 che, replicando quasi interamente quanto disposto dall'articolo 9 CEDU, dichiara come:

«Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, cosi come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione, individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti. Il diritto all'obiezione di coscienza è riconosciuto secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio».

L'articolo citato, che concorre a costituire la base normativa del contrasto, da parte dell'UE, delle forme di discriminazione[19], va letto in combinato disposto con l'articolo 21, paragrafo 1[20], nel quale si dispone come sia vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, tra i vari fattori, anche su quello religioso o sulle convinzioni personali. L'articolo successivo precisa poi come «l'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica». In una dinamica di combinazione tra fonti, desta interesse anche quanto disposto dall'articolo 10 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea[21] dove si precisa come, sul piano internazionale e nell'ambito dei rapporti che l'Unione intreccia all'esterno, uno degli obiettivi che l'Unione si prefigge di conseguire riguarda il

[19] F. Casolari, *L'evoluzione del principio di non discriminazione nel diritto dell'Unione europea*, in Istituzioni e dinamiche del diritto- Mercato amministrazione diritti, Giappichelli, Torino, 2006, p. 439 ss.

[20] Art. 21 paragrafo 1: « È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

[21] Art. 10 TFUE: «Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».

contrasto alle discriminazioni per motivi religiosi. Ancora, all'articolo 17 [22]si riconosce l'identità culturale e il contributo offerto da Chiese, associazioni e comunità religiose e si riconosce, altresì, di non pregiudicare lo status di cui le medesime godono «in virtù del diritto nazionale»[23]. Infine, l'articolo 19, che, come visto, attribuisce il potere al Consiglio di poter intervenire per adottare i provvedimenti opportuni al fine di combattere la discriminazione dovuta al fattore religioso. Ricorrendo alla base giuridica prevista dall'articolo 19, il Consiglio ha potuto adottare provvedimenti volti a contrastare le diverse forme di discriminazione, compresa quella relativa alla religione e alle proprie convinzioni personali, in origine non prese in considerazione dagli atti istitutivi dell'Unione. Attraverso la procedura indicata dall'articolo 19, il Consiglio può non solo vietare determinati comportamenti discriminatori, ma condurre alla predisposizione di procedure amministrative o procedurali che possano concretamente rendere effettiva la promozione della parità[24]. L'adozione dell'articolo 19 ha delineato la base di partenza per l'adozione, da parte delle Istituzioni dell'Unione, della direttiva quadro 78/2000 in materia di lotta alle discriminazioni sul posto di lavoro.

Nella direttiva quadro 78, come nell'articolo 14 della Carta di Nizza[25], si fa espresso riferimento a "religion or belief", recepito poi nei decreti attuativi in Italia come "religione o convinzioni personali". La congiunzione avversativa "o", come specificato dalla Professoressa Aimo, mostra come i due concetti non siano da considerarsi come assimilabili e, in

---

[22] Art. 17 TFUE: «1. L' Unione rispetta e non pregiudica lo status di cui le chiese e le associazioni o comunità religiose godono negli Stati membri in virtù del diritto nazionale. 2. L'Unione rispetta ugualmente la status di cui godono, in virtù del diritto nazionale, le organizzazioni filosofiche e non confessionali. 3. Riconoscendone l'identità e il contributo specifico, l'Unione mantiene un dialogo aperto, trasparente e regolare con tali chiese e organizzazioni».

[23] Altra dimostrazione di come il diritto alla libertà di professare una religione non rientri nello spettro di competenze riconosciute all'Unione dagli Stati membri.

[24] F. Spitaleri, *Commento dell'art. 19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea*, in Archivio della ricerca di Trieste, https://arts.units.it ›

[25] Relativamente al diritto all'istruzione si riconosce al terzo comma la libertà dei genitori a provvedere all'istruzione ed educazione del figlio «secondo le loro convinzioni religiose, filosofiche e pedagogiche […].

questo senso, risulta utile riportare quanto da questi scritto in relazione al significato da attribuire a questa differenza e, in particolare, al termine «convinzioni personali»:

«Entrambe le espressioni riflettono una categoria concettuale estremamente ampia: convinzione personale è sinonimo di ideologia in senso lato, di opinione, e la sua qualificazione come fattore di differenziazione vietato permette di ritenere discriminatorio qualsiasi trattamento fondato sulla *Weltanschauung* (visione del mondo) di un individuo, comprensiva delle opinioni morali, filosofiche, ma anche politiche, sindacali e ancora delle convinzioni di altra natura che connotano l'identità della persona»[26].

Di diverso avviso la Professoressa Gottardi, che vede invece nella particella "o" «un'affinità […] motivata, in sostanza, dall'appartenenza di entrambe alla comune sfera dell'ideologia […] della persona; ambedue, inoltre, sono caratteristiche personali "scelte"- che riflettono un'identità o uno stile di vita volontariamente determinati dagli interessati- e pertanto modificabili […]»[27].

La direttiva quadro 78/2000 garantisce il diritto, attribuito a ciascun lavoratore, a non subire conseguenze spiacevoli dettate esclusivamente dal credo professato e dalle opinioni religiose manifestate[28]. L'articolo 4 stabilisce, peraltro, una deroga al divieto, stabilendo come gli Stati possano prevedere trattamenti differenziati nel caso in cui, per la natura dell'attività lavorativa o il contesto nel quale questa viene prestata, il fattore oggetto di discriminazione sia requisito essenziale e determinate per l'espletamento

[26] M. Aimo, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, op.cit. p. 47
[27] D. Gottardi, *Religione e convinzioni personali*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio* op. cit., p. 44
[28] F. Amato, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, op. cit., pag. 127 e ss.

della prestazione lavorativa[29]. La direttiva in esame, come già osservato nel capitolo precedente, si occupa di stabilire un quadro generale di contrasto a tutte le forme di discriminazione, compresa quella dovuta al fattore religioso e alle convinzioni personali, garantendo la parità di trattamento nel luogo di lavoro. In particolare, relativamente alla materia oggetto di trattazione, è utile porre l'accento sulla distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta, in quanto spesse volte i casi di discriminazione dettata da fattore religioso rientrano più nel secondo campo di applicazione che nel primo. Se è infatti difficile (ma non impossibile) che un datore di lavoro possa porre direttamente in essere comportamenti discriminatori nei confronti di quella lavoratrice o quel lavoratore che professi una certa religione, è invece frequente che il datore di lavoro possa adottare comportamenti che indirettamente vadano a ledere il sentimento religioso dei dipendenti. In merito alla discriminazione indiretta, «il legislatore europeo accoglie una nozione […] piuttosto estesa, giacché essa prescinde sia dall'intenzione di nuocere – essendo sufficiente una differenza di trattamento non assistita da una giustificazione obiettiva e ragionevole – sia dall'elemento quantitativo, non rilevando l'entità e la materialità della ingiustificata differenziazione»[30]. L'adozione di direttive solo in apparenza neutre potrebbero avere la conseguenza di porre in una situazione di particolare svantaggio esclusivamente quei dipendenti che abbiano aderito ad una religione che richieda ai propri fedeli di ostentare in pubblico simboli religiosi. Pensiamo al caso di un regolamento aziendale, con il quale il datore potrebbe prevedere regole apparentemente neutre ma che, nella sostanza, possano andare a ledere indirettamente la lavoratrice o il lavoratore credente (si pensi soprattutto al caso del velo islamico o del turbante Sikh, e ad un regolamento che vieti espressamente di indossare

[29] Questo caso riguarda le "organizzazioni di tendenza", le cui peculiarità saranno destinatarie di un'autonoma trattazione più avanti

[30] L. Saporito, F. Sorvillo e L. Decimo, *Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 18, 2017 , p. 12

copricapi). La direttiva si occupa anche, all'articolo 7[31] comma 1, di disciplinare la materia delle azioni positive, invitando gli Stati membri dell'Unione ad adottare misure specifiche che siano dirette ad evitare o a compensare svantaggi che possano derivare da uno dei fattori di discriminazione contemplati dal primo articolo [32]della direttiva in questione. Sulla base di queste azioni, si precisa all'articolo successivo Oltre che comportamenti discriminatori, la norma protegge il lavoratore anche dal pericolo di molestie, che abbiano lo scopo di violare la dignità del credente, come già evidenziato nel capitolo precedente.

2. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro nell'ordinamento giuridico italiano: garanzie costituzionali ed evoluzione normativa

«La libertà religiosa non prende partito né per la fede, né per la miscredenza, né per l'ortodossia, né per l'eterodossia, ma intende creare e mantenere nella società un ordinamento giuridico tale, che ogni individuo possa perseguire e conseguire a sua posta i fini della salvezza dell'anima [..], senza che gli altri uomini [..]gli possano mettere in ciò il più piccolo impedimento o arrecare per ciò il più tenue danno».[33]

Cosi scrive Francesco Ruffini, eminente giurista, nel momento in cui si trova a dover fornire una descrizione di cosa debba intendersi per "libertà religiosa", alla luce del dettato costituzionale e, in particolare, dell'articolo

[31] Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.
[32] Art. 1, Direttiva 2000/78/CE: «La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».
[33] F. Ruffini, *La libertà religiosa. Storia dell'idea*, Feltrinelli, Milano, 1992

19 [34]della Carta, articolo di cui l'eminente autore fu ispiratore. Per la materia di nostro interesse, vale a dire il diritto del lavoro e, più nel dettaglio, i rapporti che intercorrono tra il diritto del lavoro e il diritto religioso, l'articolo 19 è la base costituzionale da cui partire per poter affrontare il tema, in quanto garantisce a tutti gli individui l'assoluta libertà di professare in modo libero una religione, di avere una personale opinione religiosa e di poterla diffondere in modo altrettanto libero. Riguardo a ciò, è utile nuovamente far riferimento a quanto è disposto nella nostra Carta Costituzionale, all'articolo 2, dove leggiamo che la Repubblica tutela e garantisce i "diritti inviolabili" dell'uomo «come singolo e nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità», tutelando quindi anche il diritto di credere sia nella sua dimensione privata, sia in dimensioni associative, nelle quali l'individuo svolge «i suoi interessi e bisogni»[35].
Ovviamente, l'articolo 19 garantisce anche l'opposto diritto a "non credere", a non aderire ad alcuna confessione religiosa, e che ciò non rappresenti motivo di discriminazioneper l'individuo.

L'articolo 19 si apre garantendo all'individuo la libertà di poter professare in modo libero la propria confessione religiosa. Da ciò deriva[36] il diritto del credente di aderire a una qualsiasi confessione religiosa e di esercitarne, in privato o in pubblico, il culto, con il solo limite costituzionalmente fissato riguardante i riti contrari al buon costume[37].

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione soggettiva della norma, il "tutti" suggerisce come la disposizione in esame sia rivolta indistintamente ai cittadini dello Stato, cittadini stranieri ed apolidi, senza che il godimento di questi diritti sia soggetto a condizione di reciprocità con lo Stato di

---

[34] Art. 19, Cost.: "Tutti hanno diritto di professare liberamente la propria fede religiosa in qualsiasi forma, individuale o associata, di farne propaganda e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purchè non si tratti di riti contrari al buon costume"
[35]G. Macrì, M. Parisi e V. Tozzi, *Diritto civile e religioni*, Editore Laterza, Roma- Bari, 2013
[36] E. Vitali e A. G Chizzoniti, *Diritto Ecclesiastico*, Giuffrè editore, Milano,2019, p. 59-63
[37] In questo senso, inteso come «pudore sessuale», a salvaguardia del minore

origine della persona che rivendica il diritto in questione[38]. Questo elemento è particolarmente importante in quanto la discriminazione per fattore religioso ha storicamente riguardato principalmente persone non cittadine italiane, fedeli di confessioni diverse dalla religione cattolica (religione storicamente più professata in Italia) e, di conseguenza, vincolare la norma ai soli cittadini italiani ne avrebbe esautorato la portata. Proprio per quanto riguarda la dinamica che spesse volte vuole i soggetti più frequentemente discriminati per motivi religiosi essere apolidi od extracomunitari, interessante risulta essere la critica che spesso viene sollevata nei confronti del legislatore comunitario (e, di conseguenza, nei confronti del legislatore italiano che ha recepito in modo pressochè identico il contenuto delle direttive), riguardo la scelta di «svincolare l'elemento razziale da quello religioso[39]», proponendo di trattare in due diverse direttive i due fattori di discriminazione[40]. Parte della dottrina ha criticato questa impostazione alla luce del fatto che i fattori discriminatori di razza e religione si siano sempre presentati in modo congiunto, rendendo incomprensibile la scelta di trattarli disgiuntamente[41]. Si ritiene, comunque, alla luce anche del contenuto di entrambi gli atti, che questo aspetto sia stata più una "dimenticanza" del legislatore comunitario piuttosto che una scelta ponderata.

Proprio per quanto riguarda il rapporto tra confessioni religiose e, soprattutto, tra confessioni e Stato italiano, la Costituzione ne regola i rapporti agli articoli 7 e 8, ricomprendendoli quindi tra i diritti fondamentali riconosciuti dalla nostra Repubblica. In questa sede, è sufficiente porre

---

[38] Di questo avviso, J. Pasquali Cerioli, *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche*, Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2005, il Mulino- Rivisteweb, n 1, p 94; a contrario, P. Bellocchi, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in ADL. Argomenti del diritto del lavoro, 2003, n. 1, pp. 165-166, il quale ritiene soggetta a condizione di reciprocità la libertà religiosa, nel passo che segue: «se si rivendica il diritto di farsi fotografare col capo coperto nel documento di identità non si può chiedere alle donne occidentali […] per concedere il visto di ingresso per motivi turistici, le foto con il capo coperto»

[39] N. Fiorita, op. cit, p. 363

[40] Direttiva 2000/43/CE, riguardante il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; Direttiva 2000/78/CE, riguardante un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

[41] F. Margiotta Broglio, *Discriminazione razziale e discriminazione religiosa*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino Rivisteweb, 2000, 1, pp. 276 ss.

l'accento sulle differenze, sul piano dei diritti riconosciuti alla persona, tra religione cattolica e religioni differenti. Nel primo caso, l'articolo di riferimento è l'articolo 7[42], articolo che da sempre ha sollevato qualche perplessità in dottrina circa il rapporto di privilegio che ne deriva tra lo Stato e la confessione cattolica[43]. Questo articolo affida ai Patti Lateranensi[44] la regolazione dei rapporti reciproci, indicando al terzo comma come un'eventuale modifica del contenuto di questi, che trovi l'approvazione di entrambe le parti, non richieda l'apertura di un procedimento di revisione costituzionale, procedimento previsto dall'articolo 138 della Carta. Specificamente, in relazione a questo comma la dottrina si è interrogata circa la possibile costituzionalizzazione dei Patti, da cui scaturirebbe un'elevazione dei Patti stessi a fonte costituzionale, aprendo quindi un dibattito riguardante la laicità dello Stato italiano e se questa laicità possa essere sconfessata proprio dalla norma in questione. Infatti, l'escludere espressamente che la possibile modifica non richiederebbe alcun procedimento di revisione costituzionale fa presupporre che l'idea originaria fosse di garantire, alle disposizioni previste negli Accordi, un'aurea di costituzionalità. La Corte Costituzionale è intervenuta nel dibattito in occasione della revisione dei Patti, con l'Accordo di Villa Madama del 1984[45], e, con sentenza numero 1146 del 29 Dicembre 1988, ha modo di specificare come, nonostante la previsione costituzionale abbia senza dubbio dotato la norma concordataria di una valenza superiore rispetto ad una legge ordinaria, ciò non vale a sottrarre questa dal controllo di costituzionalità, quando queste disposizioni entrino in contrasto con i

[42] Art. 7 Cost.: «Lo Stato e la Chiesa sono, ciascuno nel proprio ordine, indipendenti e sovrani. I loro rapporti sono regolati dai Patti Lateranensi. Le modificazioni dei Patti, accettate dalle due parti, non richiedono procedimento di revisione costituzionale"».

[43] Tra i sostenitori della tesi della avvenuta costituzionalizzazione dei Patti: Del Giudice, D'Avack, Petroncelli e Saraceni. Cfr. E. Vitali e A. G. Chizzoniti, Diritto Ecclesiastico, op. cit., p. 43

[44] I Patti Laternanensi sono gli accordi conclusi tra la Santa Sede e lo Stato Italiano l'11 Febbraio 1929, sottoscritti da Benito Mussolini, in rappresentanza dello Stato italiano, e dal Cardinale Pietro Gasparri, in rappresentanza del Pontefice Pio XI

[45] Accordo di modifica dei Patti Lateranensi siglato dall'allora Presidente del Consiglio Bettino Craxi per lo Stato italiano, e dal cardinale Agostino Casaroli, Segretario di Stato Vaticano, in rappresnetanza della Santa Sede

principi supremi previsti dalla Carta costituzionale[46].

L'articolo 8[47] della Costituzione riguarda invece tutte le confessioni religiose diverse da quella cattolica, stabilendo come queste siano tutte «egualmente libere davanti alla legge». Da ciò deriva l'affermazione della laicità[48] dello Stato italiano, dove nessuna religione prevale e lo Stato non prende partito per alcuna, garantendo a tutte l'esercizio in suolo italiano. Al terzo comma dell'articolo si precisa poi come i rapporti tra lo Stato italiano e le singole confessioni religiose debbano essere regolati tramite intese. Quest'ultimo atto, l'intesa, è un documento importante ai fini della materia in esame, dato che questa contiene anche disposizioni nei confronti dei lavoratori che professino una confessione differente da quella cattolica. È determinante per una religione raggiungere un'intesa con lo Stato italiano in quanto, solo attraverso questo documento, la confessione religiosa può essere riconosciuta come tale dall'ordinamento giuridico. Dal riconoscimento giuridico, derivano poi tutta una serie di diritti riconosciuti nei confronti dei credenti, che professino quella religione, dei quali non potrebbero viceversa godere nel caso di mancato riconoscimento: in questo caso, per riconoscere ai lavoratori fedeli di confessioni non riconosciute dallo Stato italiano un'adeguata tutela, può intervenire la contrattazione collettiva. Il caso delle intese si è reso ancor più interessante dal momento in cui la Corte Costituzionale[49] è intervenuta per sancire il carattere politico

---

[46] Cfr. Corte Cost., sentenza 1146 del 29 Dicembre 1988

[47] Art. 8 Cost.: «Tutte le confessioni religiose sono egualmente libere davanti alla legge. Le confessioni religiose diverse dalla cattolica hanno il diritto di organizzarsi secondo i propri statuti, in quanto non contrastino con l'ordinamento giuridico italiano. I loro rapporti con lo Stato sono regolati per legge sulla base di intese con le relative rappresentanze»

[48] Risulta utile interrogarsi su cosa si debba intendere per "principio di laicità" nell'ordinamento della Repubblica italiana. il termine, in via generale, può assumere due diverse accezioni. La prima è la "laicità positiva", con cui si intende un ordinamento che non prende parte per alcuna religione e favorisce il dialogo religioso e la convivenza tra più orientamenti religiosi tra i confini dello Stato. La seconda è la "laicità negativa", dove lo Stato non solo non prende partito per alcuna religione, ma impone all'ordinamento una assoluta neutralità, al punto di divenire indifferenza. In un ordinamento sì caratterizzato è vietato anche ostentare simboli religiosi di appartenenza. L'Italia è un esempio di Stato laico positivo, la Francia negativo (basti pensare al primo articolo della Costituzione francese, che sancisce la laicità dello Stato)

[49] Corte Cost., s. n 52/2016, intervenuta nel caso di una richiesta da parte del UAAR (Unione degli atei e degli agnostici razionalisti) di avviare una trattativa per stipulare un'intesa

di un'intesa, specificando che questa non può essere soggetta a revisione da parte del giudice. Questo vuol dire che il Governo dello Stato italiano ha carta libera nelle contrattazioni con la confessione religiosa che richiede il riconoscimento da parte dello Stato, e la decisione se concludere i negoziati dipende solo dal volere dei rappresentati di governo. Più dettagliatamente, in Italia è il Ministro dell'Interno ad occuparsi della materia delle intese, ed è quindi rimessa a questi la decisione.

La Corte Costituzionale è intervenuta in materia di laicità dello Stato con una sentenza storica, la numero 203 del 11 Aprile 1989[50], dove esplica il principio di laicità, indicando i riferimenti costituzionali che, combinati insieme, lo sanciscono: questi sono gli articoli 2, 3, 7, 8, 19 e 20. Richiamando un passo storico della sentenza, la laicità dello Stato implica non l' «indifferenza dello Stato dinnanzi alle religioni, ma garanzia dello Stato per la salvaguardia della libertà di religione in regime di pluralismo confessionale e culturale»[51].

Nell'ambito del diritto italiano, per diversi anni, fino circa agli anni '90, non si è avvertita l'esigenza di adottare una puntuale normativa in materia di prescrizioni religiose nell'ambiente lavorativo e, di conseguenza, le tutele da accordare al lavoratore credente. Questo si spiega in quanto ancora l'Italia non era stata toccata dai consistenti flussi migratori [52]che negli anni successivi avrebbero, in misura crescente, attraversato il nostro Paese e condotto a dover fare i conti con sempre nuove tradizioni, culture e, conseguentemente, confessioni. Un altro motivo che fa riflettere su come

---

[50] Per approfondimenti, v. N. Fiorita, *Laicità e problematiche giuslavoristiche a trent'anni dalla sentenza n. 203/1989 della Corte Costituzionale*, in *30 anni di laicità dello Stato: fu vera gloria? Atti del Convegno di Firenze del 27 e 28 settembre 2019 nel trentennale della s. n. 203/1989 della Corte costituzionale*, (a cura di) A. Cardone e M. Croce, Nessun Dogma, 2021, pp. 159-176

[51] Corte Cost., s. 203/1989, par. 4 del *Considerato in diritto*. [51] Il testo della sentenza è rinvenibile in S. Domianello, *Giurisprudenza costituzionale e fattore religioso. Le pronunzie della Corte costituzionale in materia ecclesiastica (1987-1998)*, Milano, Giuffrè, 1999, pp. 597-614

[52] A. De Oto, *L'osservanza di precetti religiosi in ambito lavorativo*, in *Diritto e religione in Italia. Rapporto nazionale sulla salvaguardia della libertà religiosa in regime di pluralismo confessionale e culturale*, (a cura di) S. Domianello, Il Mulino, 2012, XI, p. 186

ancora il nostro Paese non avesse gli strumenti per porsi il problema riguarda il fatto che la religione cattolica aveva cessato formalmente di essere religione di Stato non con la nascita della Costituzione della Repubblica italiana, ma con l'approvazione dell'articolo 1 del Protocollo addizionale all'Accordo di Villa Madama, siglato nel 1984. In origine, con lo Statuto Albertino, concesso dal Re Carlo Alberto di Savoia nel 1848 al Regno di Sardegna e poi esteso, con l'Unità d'Italia del 17 Marzo 1861, al nascente Regno d'Italia, la religione cattolica era stata espressamente elevata a religione di Stato, direttamente all'articolo 1, attribuendo alle altre confessioni la qualifica di culti "tollerati" in conformità delle leggi. Con l'avvento del regime fascista si mantiene l'impostazione Statutaria, per poi arrivare, tre anni dopo la fine della seconda guerra mondiale, all'approvazione della Carta costituzionale. In questa l'articolo 3 certifica l'eguaglianza sostanziale, a prescindere da diversi fattori tra i quali quello religioso, ma solo con l'approvazione del Protocollo Addizionale al Concordato, dove all'articolo 1 si riporta quasi fedelmente quanto disposto dall'articolo 7 comma 1 della Costituzione in materia di indipendenza e sovranità ciascuno nel proprio ordine della Chiesa cattolica e dello Stato italiano, si certifica la non confessionalità dello Stato. Questo aiuta a spiegare come fino a quel momento storico un datore di lavoro si fronteggiasse solo con una tipologia di lavoratore, quello «maschio, bianco e cattolico»[53], senza che si presentasse l'esigenza di garantire tutela al personale appartenente ad un altro credo. Con la previsione dell'articolo 3 comma 2 della Costituzione, prima, e dell'articolo 1 del Protocollo, dopo, si materializza invece una cesura netta, da un mondo che non contemplava differenze, ad uno dove l'immensa portata dell' eguaglianza sostanziale, indicata dal secondo comma di cui sopra, si stagliava in tutta la sua portata. Ovviamente anche precedentemente all'avvento degli anni '90 il legislatore

[53] A. Viscomi, *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2, 2001, p. 377

era in vario modo intervenuto per accordare una minima tutela al lavoratore credente, ma con prescrizioni più blande rispetto all'intervento successivo.

Andiamo adesso ad orientare la ricerca analizzando quegli atti normativi approvati nel nostro ordinamento giuridico e che interessano il periodo precedente e successivo all'approvazione del Protocollo Addizionale e della pronuncia della Consulta del 1989, relativa all'affermazione del principio di laicità dello Stato.

Uno dei primi e considerevoli interventi legislativi che si registra in materia di diritto del lavoro e fattore religioso risale all'approvazione della legge 15 Luglio 1966, numero 604, intitolata "Norme sui licenziamenti individuali", dove all'articolo 4[54] l'espressione «fede religiosa» viene utilizzata per indicare un motivo vietato di licenziamento. Lo stesso termine viene utilizzato all'articolo 1 [55]dello Statuto dei Lavoratori, legge 300 del 1970, dove, nel sancire la libertà di pensiero sul posto di lavoro, il legislatore ricomprende tra i diritti del lavoratore anche la libertà ad esprimere il proprio pensiero in materia religiosa. Sempre nella stessa legge, ma agli articoli 8 e 15, il legislatore utilizza nel primo caso il termine «opinione religiosa», riferendosi al contenuto delle indagini che il datore di lavoro non può svolgere, e, all'articolo 15, si dichiarano nulli i «patti o atti diretti ai fini di discriminazione […] religiosa». Con l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori e, in particolare, con l'articolo 8, la figura del lavoratore ottiene una serie di garanzie tra le quali il fatto che il datore di lavoro non si possa servire del fattore religioso per porre in atto un comportamento discriminatorio nei confronti del dipendente, limitandosi quindi a valutarne la sola attitudine professionale[56]. Lo strumento di

---

[54] Articolo 4, l. 604/1966: «Il licenziamento determinato per ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata».

[55] Articolo 1, l. 300/1970: «I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge».

[56] U. Romagnoli, *Art. 8*, in *Statuto dei diritti dei lavoratori. Commentario Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1979, 99. 143 ss.

garanzia apportato dall'articolo 8, il divieto di indagini che ivi si prevede, tocca tutte le fasi di un rapporto di lavoro, dalla selezione del candidato fino ad arrivare alla conclusione del rapporto, passando dall'attribuzione di qualifiche e mansioni. Oltre alle difficoltà di applicazione dell'articolo 8, già evidenziate nel capitolo precedente in relazione allo strapotere dello strumento informatico, un *vulnus* della norma viene individuato dal Professor De Oto dall'attuale problema che si collega al simbolismo religioso e, di conseguenza, all'ostentazione dei simboli religiosi sul posto di lavoro. «Infatti», scrive De Oto, «attualmente, si palesano sempre più persone di segno religioso diverso che ostentano o non possono sopprimere la loro riconoscibile appartenenza ad un culto (si pensi al foulard islamico, alla kippah o al pugnale Sikh)»[57].

In merito ai successivi interventi, merita menzione l'approvazione della c.d. "legge *privacy*", 31 Dicembre 1996, numero 675 (ora abrogata e sostituita dal decreto legislativo 30 Giugno 2003, numero 196), intitolata "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali", all'articolo 22, primo comma[58], nel definire l'espressione «dato sensibile» individua, tra i tanti, il dato personale idoneo a rilevare le «convinzioni religiose» del lavoratore, oltre al caso in cui il lavoratore abbia aderito o meno ad «associazioni od organizzazioni a carattere religioso». Il Testo unico sull'immigrazione definisce il termine «discriminazione religiosa» all'articolo 43, utilizzando espressioni come «convinzioni e pratiche religiose», «appartenenza ad una confessione religiosa» e «religione». Infine, l'articolo 10[59] del decreto legislativo 10

---

[57] A. De Oto*, L'osservanza dei precetti religiosi in ambito lavorativo*, op. cit., p. 190

[58] Articolo 22, comma 1, l. 675/1996: «I dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rilevare lo stato di salute e la vita sessuale, possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante».

[59] Articolo 10, d.lgs. 276/2003: "1. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso,

Settembre 2003, numero 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 Febbraio 2003, n.30[60]", nel prevedere, in capo alle agenzie del lavoro e agli altri soggetti pubblici o privati accreditati, un divieto a condurre indagini relativamente alle opinioni dei lavoratori, trattamento dati e preselezione di lavoratori, fa espresso riferimento anche al «credo religioso».

Infine, con il decreto legislativo 216/2003 il legislatore italiano, come analizzato nel capitolo precedente, ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva quadro 78/2000/CE in materia di discriminazione sul posto di lavoro, disciplinando quindi anche il caso della discriminazione sul posto di lavoro per fattore religioso.

3. La discriminazione per fattore religioso sul posto di lavoro in relazione alle singole prescrizioni religiose: evoluzione normativa e giurisprudenza interna ed europea

Le confessioni religiose prescrivono comportamenti che hanno influenzato ed influenzano, in modo inevitabile, i costumi e consumi [61]del lavoratore credente, comportamenti che, di riverbero, producono effetti per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa. I modi di vivere fissati dalla

---

all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

[60] L. 30/2003, "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"

[61] A. Fuccillo, *Il cibo degli dei. Diritto, religioni e mercati alimentari*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 6

religione di appartenenza e sorretti da una tradizione millenaria sono avvertiti dal credente come precetti giuridici [62]veri e propri, dai quali è impossibile sottrarsi e il cui adempimento potrebbe anche condizionare la prestazione lavorativa[63]. L'esigenza di garantire tutela a quei lavoratori che prestino la propria opera all'interno delle aziende e che non si sentano rispettati dal punto di vista delle proprie convinzioni personali, è particolarmente avvertita nell'ambito della contrattazione aziendale, come vedremo anche in seguito in relazione ai singoli precetti religiosi e al conflitto tra il rispetto della prescrizione religiosa e il diritto del lavoro. Il conflitto può generare sia l'impossibilità per il prestatore di lavoro di svolgere determinate mansioni sia, addirittura, impedire proprio al lavoratore di ambire a determinate tipologie di lavoro, soprattutto, come vedremo in seguito, quando il lavoratore si troverebbe a prestare la propria opera a stretto contatto con alimenti proibiti[64] (ad esempio, il caso di un lavoratore di fede islamica non potrà accettare di lavorare in un'azienda che produca carne di maiale).

Esempi di casi nei quali la propria confessione possa interferire con l'occupazione del dipendente credente sono diversi, alcuni dei quali saranno oggetto di una specifica trattazione più avanti. Per offrire un primo sguardo di insieme, pensiamo al caso della religione islamica[65], che impone alle donne di limitare il più possibile i contatti con uomini non appartenenti al proprio nucleo familiare. Questa prescrizione religiosa porterà la lavoratrice musulmana a prestare domanda per lavori non a contatto diretto con il pubblico, oppure a richiedere mansioni specifiche all'interno dell'azienda

---

[62] L. Saporito, F. Sorvillo e L. Decimo, op. cit., p. 24-33

[63] A. Occhino, *Orari flessibili e libertà*, in Riv. Dir. Del lav., 2012, 1 p. 169 e ss.; S. Ferrari, Lo spirito dei diritti religiosi, il Mulino, Bologna, 2002, p. 281 ss.

[64] E. Sigalow, M Shain, M. R, Bergey, *Religion and Decisions about Marriage, Residence, Occupation and Children*, in Journal for the Scientific Study of Religion, 51, 2012, pp. 304-323

[65] Le copiose istanze alle quali il lavoratore fedele della religione islamica deve sottostare influiscono sulla appetibilità sul mercato del prestatore d'opera islamico, perché problematico e gravoso può risultare essere per il datore di lavoro un suo inquadramento all'interno dell'organizzazione aziendale. Cfr. L. Musselli, *La diffusione dell'Islam in Europa e in Italia. La problematica giuridico-istituzionale*, in *Iustitia*, n. 3, 2002, p. 453

per tentare di isolarsi il più possibile. Pensiamo al caso di una lavoratrice che presti domanda nel settore della ristorazione: presumibilmente, presterà domanda per lavorare all'interno delle cucine e non in sala, per evitare un contatto diretto con il pubblico[66]. La contrapposizione tra precetti religiosi e prestazione lavorativa non è un unicum della sola religione islamica. Pensiamo al caso del Buddhismo, che invita i propri fedeli a fuggire azioni violente, osservando una vita dettata dal pacifismo. I lavoratori e le lavoratrici che professino questa religione saranno portati a non optare per quelle carriere lavorative nelle quali siano prescritti comportamenti potenzialmente violenti[67], declinando a priori, ad esempio, un'eventuale carriera nelle forze armate.

Il lavoro privato, al pari di quello pubblico, non può quindi prescindere dal considerare esigenze che negli anni si sono rese più attuali, dovendo perciò intervenire a disciplinare in via dettagliata la normativa, cercando di favorire l'integrazione[68] e garantire alle minoranze religiose «di essere riconosciuti nella legge, e non solo di fronte ad essa[69]».

Per rispondere a questa esigenza, nel lavoro privato interessante riportare quanto disposto nell'Accordo Alstom-FMI, siglato nel 2007, che prevede la tutela per il personale di religione diversa da quella cattolica. In particolare, nella Terza Parte dell'Accordo, rubricata "Mercato e normativa del lavoro", si disciplina come, su richiesta dei singoli lavoratori che professino una religione differente da quella cattolica, l'azienda: «agevolerà l'utilizzo delle ferie collettive per il rientro al Paese di origine nonché l'utilizzo del monte ore contrattualmente previsto per l'alfabetizzazione dei

---

[66] L. Saporito, F. Sorvillo e L. Decimo, op. cit., p. 7
[67] *Ibid.*
[68] Un'indagine risalente al 2012, riguardo la condizione della donna, ha mostrato come il rapporto tra accesso al mondo del lavoro e appartenenza ad una confessione religiosa sia direttamente proporzionale. In questa indagine si mostrava come le donne musulmane fossero quelle con il minor tasso di occupazione, seguite dalle donne induiste, ebree ed ortodosse. Cfr. F. Pastore, S. Tenaglia, *Appartenenza religiosa e scelte lavorative delle donne: ora et non labora?* , nel volume di AA.VV., *Esercizi di laicità interculturale e pluralismo religioso*, a cura di A. Fucillo, Giappichelli, Torino, 2014, p. 47 ss.
[69] M. Ricca, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, Torri del Vento, Palermo, 2012, p. 29

lavoratori stranieri; provvederà ad assicurare nella mensa la presenza di almeno un pasto compatibile con i precetti religiosi evidenziati; si assicurerà che i cibi contrari ai precetti religiosi vengano cucinati e serviti separatamente; verificherà in un apposito incontro la praticabilità di turnazioni, pause e/o permessi con l'obiettivo di garantire la fruizione delle festività religiose e i momenti di preghiera».

Sempre per quanto riguarda il settore privato del lavoro, merita menzione l'Accordo quadro tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria Monza e Brianza, siglato per sviluppare "buone prassi" territoriali in materia di immigrazione, firmato il 25 Luglio 2013. L'accordo in esame segnala tre ambiti di azione: «diritti di cittadinanza», «formazione e sviluppo professionale», «flessibilità e regolazione del rapporto di lavoro». Di nostro interesse il primo di questi ambiti, nel quale si riconosce la debita importanza alla libertà religiosa e si auspica l'adozione di misure che valorizzino le molteplici appartenenze religiose dei dipendenti delle aziende. «Allo scopo», si precisa, «le parti riconoscono l'importanza di agevolare tutti i lavoratori negli adempimenti religiosi, attraverso la concessione di ferie, permessi, nei periodi di particolare interesse religioso». Per quanto riguarda il terzo ambito di intervento, relativamente alla flessibilità organizzativa del posto di lavoro, «le parti individuano le seguenti possibilità: […] di adempiere alle pratiche religiose; di rispettare alcuni precetti religiosi in ambito alimentare, con menù appositamente rivisti nelle mense aziendali, […]». Trattandosi di accordo quadro, i diritti enunciati dall'atto in esame, perché si possano rendere esigibili devono essere resi oggetto di specifici accordi aziendali[70].

[70] F. Ricciardi Celsi, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali*, p. 496

3.1 segue Riposi settimanali e festività religiose

Un tema strettamente collegato alla materia delle intese e che interessa il tema del diritto del lavoro riguarda le festività religiose. Come sopra evidenziato, la negoziazione e conclusione di un'intesa permette alla confessione religiosa di essere riconosciuta come tale all'interno dell'ordinamento italiano e, di conseguenza, di garantire tutta una serie di diritti che ne derivano ai credenti che professino la religione riconosciuta. Tra questi diritti sicuramente è ricompreso il diritto di poter rispettare il giorno di riposo indicato dalla religione di appartenenza, o la festività indicata, senza dover subire un pregiudizio o un trattamento differenziale in ragione di ciò.

Partendo dal dettato costituzionale, l'articolo 36 comma 3 della Costituzione riconosce come diritto inderogabile del lavoratore un giorno di riposo durante la settimana, senza però specificare esattamente il giorno, rimettendo quindi alla discrezionalità del legislatore individuarlo. Per questo motivo, fino alla riforma dell'orario di lavoro con d.lgs. n. 66 del 2003[71], il riferimento normativo era l'articolo 2109 del codice civile, che identificava il giorno di riposo, «di regola», con la domenica[72]. Sulla scia di quanto disposto da questo articolo del codice si pone l'articolo 2.5 della Carta sociale europea, Parte II[73], che riconosce come giorno di riposo la domenica ma prevede, a differenza del codice, una deroga, rimessa alla contrattazione collettiva, circa la possibilità di ammettere un giorno

[71] Legislazione che ha in parte sostituito quanto disposto dall'articolo 3 della legge 22 Febbraio 1934, numero 370, "Riposo domenicale e settimanale".
[72] A. De Oto, *L'osservanza di precetti religiosi in ambito lavorativo*, a cura di S. Domianello, Il Mulino, 2012, 185-199
[73] Articolo 2, Parte II: «Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad eque condizioni di lavoro, le Parti s'impegnano: [..] 5. a garantire un riposo settimanale che coincida per quanto possibile con il giorno della settimana generalmente ammesso come giorno di riposo dalla tradizione o dagli usi del paese o della regione

differente da quello domenicale. Storicamente, ancor prima della nascita della Costituzione, la norma che si occupava di regolare la materia del giorno di riposo era la legge n. 370 del 1934, "Riposo domenicale e settimanale", relativo a tutti i lavoratori e, per quanto riguarda i lavoratori domestici, la legge n. 339 del 1958, "Per la tutela del rapporto di lavoro domestico", nella quale, all'articolo 6, si prevede l'obbligo in capo al datore di lavoro di garantire al lavoratore il tempo necessario per «adempiere […] ai doveri essenziali del suo culto». Relativamente a questo tema, l'articolo 14 del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 2013, relativamente al riposo settimanale, prevede al punto 4 che, nel caso in cui un lavoratore professi una religione che preveda la solennizzazione di un giorno diverso dalla domenica, «le parti potranno accordarsi sulla sostituzione a tutti gli effetti contrattuali della domenica con altra giornata».

Nell'Accordo di Villa Madama troviamo ribadita la previsione del giorno della domenica come giorno di riposo del lavoratore, all'articolo 6 della norma e all'articolo 1 del d.p.r. numero 792 del 1985 (decreto che si occupa di determinare le festività religiose in calendario). Il Consiglio di Stato, in un parere rilasciato l'11 Febbraio 1998, ha rilevato come, in assenza di norme di diritto pattizio (come il raggiungimento dell'intesa), occorre, per garantire il rispetto della festività, rifarsi alla garanzia costituzionalmente fissata del diritto di libertà religiosa, rimando essenziale in quanto, di per sé, la Costituzione non prevedrebbe alcuna norma di disciplina del "diritto alla festività"[74]. Il d.lgs. numero 66 del 2003, in riforma dell'orario di lavoro, ha recepito quanto disposto dalle direttive comunitarie numero 93/104/CE [75]e 2000/34/CE[76], specificando all'articolo

[74] *Parere 11 Febbraio 1998 del Consiglio di Stato*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 1999, 3, p. 714 ss.

[75] Articolo 8, Direttiva del Consiglio, 23 Novembre 1993, n. 104: "Ogni lavoratore della comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso conformemente alle prassi nazionali".

[76] Direttiva del Parlamento europeo e Consiglio, 22 Giugno 2000, in modifica della direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro,

9[77] come il riposo settimanale dovesse coincidere di regola con la domenica. Vi è da dire, in merito alla questione, che il Parlamento europeo e il Consiglio dell'UE sono intervenuti per sopprimere, alla luce anche del lavoro della Corte, la disposizione che prevede il riposo la domenica, permettendo il più possibile il rispetto dei giorni festivi da riconoscere ai lavoratori, in una dinamica aziendale[78]. Ancora a livello nazionale, è utile far riferimento anche al d.p.r. 20 Gennaio 2006, "Recepimento dell'accordo sindacale per il quadriennio giuridico 2004-2007 e per il biennio economico 2004-2005, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia", dove all'articolo 4, rubricato "Congedo ordinario, giornate di riposo e festività", al comma 14 si prevede la possibilità per i diplomatici appartenenti a confessioni religiose diverse da quella cattolica e riconosciute dallo Stato italiano, di poter «fruire, a richiesta, di un giorno di riposo diverso da quello domenicale. In questo caso il tempo di lavoro non prestato dal funzionario diplomatico viene recuperato in altri giorni lavorativi, d'intesa con il responsabile della struttura».

Non solo a livello italiano, ma anche a livello europeo troviamo una disciplina dettagliata volta a riconoscere nella domenica il giorno di riposo per eccellenza, fissato quindi anche a livello comunitario. In relazione a ciò, da registrare[79] l'intervento della Corte di giustizia europea con sentenza [80]12 Novembre 1996, la quale ha stabilito come il giorno di riposo settimanale debba essere decretato in autonomia dai singoli Stati che compongono l'Unione, facendo in particolare riferimento alle tradizioni

---

abolendo la disposizione relativa al riposo domenicale. Cfr R. Botta, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in Quad. di dir. e pol. eccl., n. 3, 2001, p. 747

[77] Articolo 9, d.lgs. 66/2003: "Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero [..]"

[78] R. Botta, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, n. 2, 2001, p 747-748

[79] E. Vitali e A.- G. Chizzoniti, op. cit., p.287-291

[80] Causa C-84/94, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione Europea

etniche e religiose della propria storia. Il Parlamento europeo invece, con risoluzione datata 12 Dicembre 1996, è entrato più nel merito, indicando come la domenica porti con sé un significato particolare per la vita familiare e sociale del cittadino, indicando quindi ai legislatori degli Stati dell'Unione di prediligere nella propria legislazione questo giorno come giorno di riposo del lavoratore.

A livello internazionale, la Convenzione OIL numero 106 del 1957, "Riposo settimanale nel commercio e negli uffici", all'articolo 6 punto 3, stabilisce come il giorno di riposo settimanale debba essere individuato nel giorno della settimana riconosciuto «come giorno di riposo dalla tradizione o dagli usi del Paese o della regione», riconoscendo comunque al punto successivo come si renda necessario rispettare, nella determinazione dei giorni festivi, anche i giorni di festività da osservare per le minoranze religiose. Altro documento importante a livello internazionale è la Dichiarazione dell'ONU 36/55 del 25 Novembre 1981, "Sull'eliminazione di tutte le forme di intolleranza e discriminazione fondata sulla religione", che, all'articolo 6 lettera *g*, invita gli Stati a riconoscere al fedele di una confessione religiosa il valore attribuito alla festività religiosa, prevedendo quindi anche l'astensione dal luogo di lavoro[81].

Entrando nel merito della disciplina sull'orario di riposo per motivi religiosi, analizziamo adesso il caso delle intese, a partire da quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 Marzo 1989 numero 101, "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane", impegna la Repubblica italiana a riconoscere «agli ebrei il diritto ad osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato». Sempre la norma

[81] «[…], il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza, di religione, di credo include, tra l'altro, le libertà seguenti: […] g)La libertà di osservare i giorni di riposo e di celebrare le festività ed i riti di culto secondo i precetti della propria religione o credo».

precisa che i dipendenti dello Stato, di enti pubblici o di privati, o ancora chi svolge un'attività commerciale autonoma, i militari e il personale assegnato al servizio civile, hanno il diritto di fruire, su richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale, nel quadro più ampio della flessibilità lavorativa, oppure recuperando le ore perdute in altri giorni della settimana.

Una disposizione affine, adottata ancor prima dell'intesa con le Comunità ebraiche, la troviamo prevista dalla legge 22 Novembre 1988, numero 516, "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7 giorno", dove all'articolo 17 si dispone come gli appartenenti alle Chiese avventiste abbiano il diritto di usufruire del riposo sabbatico, nello stesso arco di tempo peraltro accordato poi agli appartenenti alla religione ebraica. In questo caso, quindi, come nel caso dell'intesa con la comunità ebraica, il riposo sabbatico assurge a «diritto soggettivo vero e proprio, che precedentemente era sempre stato negato[82]»

Nell'una e nell'altra norma, è fissato un limite dall'ordinamento giuridico, rappresentato dal fatto che restino comunque salve «le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico». In questo caso occorre operare, quindi, un bilanciamento costituzionale tra il diritto a professare liberamente la propria religione e il diritto della collettività a poter godere dei servizi essenziali, la prima a scapito della seconda.

Riguardo al diritto del lavoratore di poter riposare il sabato secondo i dettami della propria religione, emblematica la sentenza del Pretore di Roma[83], relativa ad un portiere di albergo appartenente alla Chiesa avventista. Questi aveva richiesto di poter godere del riposo sabbatico, in ottemperanza a quanto imposto dalla religione di appartenenza, e in seguito a ciò era stato licenziato dai propri datori di lavoro. Il Pretore ha dichiarato

---

[82] T. Rimoldi, *Il riposo sabbatico avventista*, in Diritto Ecclesiatico, n. 2, 2000, p. 108
[83] Pret. Roma, Sez. Lav., 5 Gennaio 1999

il licenziamento discriminatorio ai sensi dell'articolo 4 legge 604/66[84]e articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, suggerendo al datore di lavoro di far recuperare il lavoro non prestato dal lavoratore in altri giorni, come la stessa domenica, ponendo anche l'accento sul fatto che il lavoro svolto, quello di portineria, non poteva configurarsi come servizio essenziale e, di conseguenza, la contrazione del diritto alla libertà religione risultava non giustificata. Il Pretore ha infatti riconosciuto nella pretesa del lavoratore di poter godere del riposo non «un privilegio», bensì un diritto, come tale da garantire.

Sempre per quanto riguarda il riposo sabbatico, un'ordinanza della Pretura di Bologna ha stabilito come l'organizzazione aziendale dovrebbe, in virtù delle disposizioni previste dalle singole intese con la Comunità Ebraica e le Chiese avventiste, soddisfare le richieste di riposo sollevate dai lavoratori credenti, in una dinamica di flessibilità lavorativa che possa «adattare l'utilizzazione dei dipendenti e le loro prestazioni alle diverse e mutevoli esigenze del servizio svolto[85]».

Rimanendo nell'ambito della normativa sul giorno di riposo, è utile analizzare anche il caso di una confessione che ancora non ha raggiunto un'intesa con lo Stato italiano, ma che conta nel nostro Paese circa 2,7 milioni di fedeli[86]: l'Islam.

La religione islamica non ha ancora raggiunto un'intesa con lo Stato italiano per più ragioni, tra le quali sicuramente spicca una mancanza di rappresentanza unitaria tra le diverse Comunità islamiche e una difficoltà, quindi, ad intavolare un'unica trattativa[87]. Per queste ragioni, negli anni Novanta il Governo avviò una serie di negoziati con tre diverse comunità: l'UCOII (Unione delle Comunità e Organizzazioni islamiche in Italia) nel

---

[84] L. 15 Luglio 1966 n. 604, art.4: "Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata"
[85] Pret. Bologna, Sez. Lav., ordinanza 7 Marzo 1996
[86] Dati Openolpolis, 18 Giugno 2021
[87] F. Ricciardi Celsi, op. cit., p. 485

1992, l'A.M.I. (Associazione Musulmani in Italia) nel 1994 e la CO.RE.IS (Comunità Religiosa Islamica) nel 1996. Nessuno di questi accordi è entrato in vigore, quindi è preferibile parlare di questi soltanto come di bozze di intesa.

Tutte e tre queste bozze di intesa richiedono l'osservanza del venerdì festivo, ma in modalità molto differenti[88]. Partiamo dal presupposto che nella religione islamica il venerdì non è considerato un giorno di festa al pari della domenica nella religione cristiana: nell'Islam il venerdì è il giorno della preghiera comunitaria, quando i fedeli della comunità musulmana si ritrovano insieme per pregare, sotto la direzione di una guida, l'imam[89]. Per queste ragioni, sia la bozza di intesa con l'UCOII che con l'A.M.I., agli articoli 3, richiedono il diritto per i lavoratori di partecipare alla preghiera comunitaria, senza, peraltro, richiedere il diritto al riposo[90].

I negoziati con CO.RE.IS[91]. prevedono invece una specificità: in questo caso, la Comunità si è accordata con lo Stato italiano per richiedere il rispetto del giorno festivo il venerdì, con l'unico limite imposto del garantire alla collettività il regolare svolgimento dei servizi essenziali.

Per quanto riguarda le festività religiose, la legge numero 54 del 1977, rubricata "Disposizioni in materia di giorni festivi", interviene in modifica delle leggi 27 Maggio 1949, numero 260 e 4 Marzo 1958, numero 132, riconoscendo al singolo lavoratore il diritto a non prestare la propria opera «nei giorni riconosciuti come festività infrasettimanali celebrative di

---

[88] Cfr. L. Muselli, *Rilevanza civile delle festività islamiche*, in S. Ferrari (a cura di), *Musulmani in Italia, La condizione giuridica delle comunità islamiche*, Bologna 2000, pp. 195-199; A. Cilardo, *Il diritto islamico e il sistema giuridico italiano. Le bozze di intesa tra Repubblica italiana e le Associazioni islamiche italiane*, pp. 228-243

[89] Cfr. M. Papa e L. Ascanio, *Shari'a. La legge sacra dell'Islam*, il Mulino, 2014

[90] Per la bozza di intesa UCOII, *Bozza di intesa tra la Repubblica italiana e l'UCOII (Unione delle Comunità e Organizzazioni Islamiche in Italia)* (febbraio 1993), in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2 (1993), pp. 561-571: per la bozza di intesa A.M.I., *Bozza di intesa tra la Repubblica italiana e l'Associazione Musulmani Italiani*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2 (1996), pp. 536-545

[91] Per la bozza di intesa CO.RE.IS, Bozza di intesa tra la Repubblica italiana e la Comunità Religiosa Islamica, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2 (1998), pp. 567-575

ricorrenze civili o religiose[92]». La disposizione in esame ha anche modificato, in via unilaterale, quanto disposto dall'articolo 11 [93]del Concordato del 1929, sopprimendo[94], al comma 1, alcune festività da questo contemplate quali l'Epifania, San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Apostoli Pietro e Paolo. In seguito all'Accordo di Villa Madama, il d.p.r. numero 792 del 1985 si è occupato di riestendere il numero di festività religiose, dando applicazione all'articolo 6 e ricomprendendo le festività soppresse dall'intervento normativo sopra citato.

Sul tema delle festività religiose cattoliche, rese festività civili, è intervenuta la Corte di Cassazione con sentenza 16592 del 2015, chiamata a decidere relativamente ad una causa che aveva avuto inizio nel 2008, in seguito ad un ricorso presentato dall'addetta alle vendite dell'azienda "Loro Piana", di Romagnano Sesia, la quale denunciava la politica aziendale del datore di lavoro che imponeva ai propri dipendenti di prestare la propria opera di giorno festivo, più esattamente nel giorno dell'Epifania. In primo grado il Tribunale di Vercelli aveva accolto il ricorso della dipendente che aveva contestato la sanzione imposta dai propri superiori per non essersi presentata al lavoro il 6 Gennaio 2004, giorno dell'Epifania. Stessa conclusione a cui era giunto il Tribunale di Torino, in appello, confermando come il datore di lavoro non avesse il diritto di rendere, unilateralmente, lavorativo un giorno festivo. La Corte di Cassazione infine ha rigettato il ricorso della "Loro Piana" stabilendo come il lavoratore possa sì prestare servizio nel giorno di festività, ma solo nel caso in cui vi sia un previo

---

[92] A. De Oto, op.sup.cit., p.192

[93] Art. 11, Concordato fra la Santa Sede e lo Stato italiano:
Lo Stato riconosce i giorni festivi stabiliti dalla Chiesa, che sono i seguenti Tutte le domeniche; Il primo giorno dell'anno; Il giorno dell'Epifania (6 gennaio); Il giorno della festa di S. Giuseppe (19 marzo);Il giorno dell'Ascensione; Il giorno del Corpus Domini; Il giorno della festa dei Ss. Apostoli Pietro e Paolo (29 giugno); Il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria (15 agosto); Il giorno di Ognissanti (1° novembre); Il giorno della festa dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);Il giorno di Natale (25 dicembre).

[94] A. De Oto, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediesse, Roma, 2007, p.116

accordo con il datore di lavoro, accordo che nel caso di specie non era presente.

Nell'intento di garantire, all'interno del nostro ordinamento giuridico, un'espansione del pluralismo religioso, le singole intese si sono occupate anche di riconoscere i giorni di festività religiosa alle confessioni controparti dell'accordo.

Partendo dall'intesa con l'Unione delle Comunità ebraiche italiane, l'articolo di riferimento è l'articolo 5, che rinvia a quanto disposto dall'articolo che lo precede per regolare l'osservanza dei giorni di festa[95]. Il secondo comma specifica come, poiché queste festività non corrispondono ad una data fissa, sarà compito dell'Unione comunicare al Ministero dell'Interno, entro il 30 Giugno di ogni anno, «il calendario delle festività cadenti nell'anno solare successivo», affinché questi possa disporne la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Analizziamo adesso quattro intese, concluse con il Governo italiano tra il 2012 e il 2016, che prevedono il riconoscimento di festività e, di conseguenza, l'astensione da lavoro per il lavoratore credente. La prima è la legge numero 30 Luglio 2012 numero 126, "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e la Sacra arcidiocesi ortodossa d'Italia ed Esarcato per l'Europa Meridionale", che prevede all'articolo 10, rubricato "Festività", l'indicazione dei giorni festivi[96]che il lavoratore credente dovrà osservare. L'impostazione dell'intesa, come prassi vuole, è eguale alle intese che già

[95] Più nel dettaglio, l'articolo individua come giorni di festa il Capodanno ebraico (Rosh Hashanà), primo e secondo giorno; Vigilia e digiuno di espiazione (Kippur); Festa delle Capanne (Succoth) primo, secondo, settimo e ottavo giorno; Festa della Legge (Simhat Torà); Pasqua (Pesach), vigilia, primo e secondo giorno, settimo e ottavo giorno; Pentecoste (Shavuoth), primo e secondo giorno; Digiuno del 9 di Av.

[96] Art. 10: […] e' assicurato il diritto di astenersi dall'attivita' lavorativa nelle seguenti grandi festivita' religiose: Circoncisione del Signore, Santa Teofania, Sabato Santo, Domenica della Santa Pasqua, Domenica della Pentecoste, Dormizione della Madre di Dio, Natale del Signore e Sinassi della Madre di Dio […]

abbiamo presentato e di conseguenza, anche in questo caso, è compito della confessione comunicare per tempo (in questo caso il 15 Gennaio di ogni anno) le date delle festività, al fine di pubblicarle in Gazzetta Ufficiale.

La seconda intesa che andiamo ad analizzare è stata adottata con legge 31 Dicembre 2012 numero 246, "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione Induista Italiana, Sanatana Dharma Samgha", che prevede l'indicazione delle festività religiose[97] all'articolo 25. Come per la Sacra arcidiocesi Ortodossa, anche in questo caso il calendario andrà comunicato entro il 15 Gennaio.

La terza intesa è la prima che lo Stato italiano ha raggiunto con una sigla della comunità Buddhista, l'UBI, dal nome "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione Buddhista Italiana". in questo, ai lavoratori che ne facciano richiesta, deve essere garantita l'astensione dal posto di lavoro per osservare il periodo di festività[98].

Infine, la quarta intesa è stata approvata con la legge 28 Giugno 2016, numero 130, "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Istituto Buddista Italiano Soka Gakkai" e prevede l'indicazione delle festività[99] all'articolo 22. In questo caso, a differenza delle altre due intese e come l'intesa con UBI, i giorni sono già fissati nel calendario, e corrispondono al

---

[97] Art. 25: La Repubblica riconosce agli appartenenti agli organismi rappresentati dall'UII, su loro richiesta, di osservare la festa Indu' «Dipavali» che rappresenta, tra le feste dedicate alle diverse divinita' e seguite dalle relative tradizioni, la Vittoria della Luce sull'Oscurita' (viene celebrata il giorno di luna nuova - amavasja - tra la seconda meta' del mese di ottobre e la prima meta' del mese di novembre).

[98] Art. 24: La Repubblica riconosce agli appartenenti agli organismi rappresentati dall'UBI, su loro richiesta, di osservare la festa del Vesak, che celebra la nascita, l'illuminazione e la morte del Buddhae che ricorre convenzionalmente l'ultimo sabato e domenica del mese di maggio di ogni anno.

[99] Art. 22: La Repubblica riconosce agli appartenenti all' IBISG, su loro richiesta, il diritto di osservare le festivita' del 16 febbraio, che celebra la nascita del Budda Nichiren Daishonin, e del 12 ottobre,che celebra l'iscrizione del Dai Gohonzon, vero oggetto di culto per gli appartenenti all'IBISG

16 Febbraio e 12 Ottobre di ogni anno.

In tutti questi casi, come previsto per il godimento del riposo settimanale, l'unico limite imposto dallo Stato per il lavoratore fedele riguarda garantire il necessario svolgimento dei servizi pubblici essenziali.

Per ciò che attiene alle festività religiose islamiche, le bozze di intesa sopracitate sono intervenute anche a disciplinare questo aspetto. La bozza di intesa più compiuta, che riconosce un numero maggiore di festività religiose, è la bozza raggiunta con A.M.I., all'articolo 4, che riconosce ben sette festività[100].

Nell'ambito della contrattazione collettiva, per garantire più in generale il rispetto delle festività religiose, il 25 Luglio 2011 è stato firmato il CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione del tabacco che, all'articolo 29 *bis*, prevede il riconoscimento di «permessi non retribuiti ai lavoratori che manifestano la volontà di rispettare festività religiose […]. Per i dipendenti stagionali le suddette giornate lavorative potranno essere recuperate in periodi temporali diversi».

Sul tema del rispetto dei giorni di festività religiosa e il divieto di discriminazione imposto al datore di lavoro è intervenuta anche la Corte di Giustizia dell'Unione europea con sentenza datata 22 Gennaio 2019 relativamente ad un caso riguardante un dipendente di un'azienda austriaca, il quale richiedeva un'indennità complementare alla retribuzione percepita per le prestazioni svolte nel giorno di Venerdì Santo. Più nel particolare, questo lavoratore si era sentito discriminato in quanto la normativa

[100] La festa della Rottura del Digiuno; la festa del Sacrificio; la Festa di al-Qadr (Notte del Destino); il capodanno islamico; l'anniversario di Ashura (il giorno dell'Espiazione); l'anniversario della nascita del profeta Maometto; l'anniversario del viaggio notturno di Maometto e della sua ascensione al cielo.

austriaca prevede un'indennità per quei lavoratori che siano membri di una delle Chiese espressamente menzionate nell'ARG[101], che riconosce ai fedeli di queste come giorno festivo retribuito, il Venerdì Santo, con riposo di 24 ore. Il giudice del rinvio aveva rilevato come la normativa in esame presentasse tratti discriminatori nel momento in cui andava a prevedere giorni di astensione dal lavoro per festività che le Chiese dell'ARG condividevano con altre confessioni, in particolare cristiane, determinando in questo un comportamento ingiustificatamente discriminatorio. In seguito a rinvio pregiudiziale la Corte ha avallato le conclusioni del giudice del rinvio, basando la propria decisione sull'articolo 21 della Carta di Nizza e sull'articolo 1, 2 paragrafo 2 lettera a) articolo 2 paragrafo 5 e articolo 7 paragrafo 1 della Direttiva 2000/78/CE, mostrando come si istituisse una «differenza di trattamento fondata direttamente sulla religione dei lavoratori. Infatti, il criterio di differenziazione cui ricorre tale normativa deriva direttamente dall'appartenenza dei lavoratori ad una religione».

Un'ultima ricognizione sul tema dell'astensione dal posto di lavoro per motivi religiosi merita il caso della quintuplice preghiera quotidiana relativa alla religione islamica, preghiera che, insieme con altre quattro pratiche[102], forma i Cinque Pilastri su cui si regge la dottrina. Come disposto dal testo sacro islamico, il Corano, la preghiera si compie cinque volte al giorno, all'alba, mezzogiorno, pomeriggio, tramonto e notte, in fasce orarie che variano durante il corso dell'anno e dopo aver compiuto un processo di abluzione del corpo, che può essere parziale o totale a seconda del grado di impurità in cui versa il credente al momento della preghiera. Da ciò deriva il fatto che l'orario disposto per la preghiera possa cadere in orario di lavoro, obbligando quindi il lavoratore ad astenersi dallo

[101] L'ARG (acronimo per Arbeitsruhegesetz) è la legge austriaca in materia di periodi di riposo, BGBI. 144/1983. Le Chiese protestanti ricomprese sono le Chiese evangeliche di confessione augustana e di confessione elvetica, la Chiesa vetero-cattolica e la Chiesa evangelica metodista

[102] Questi sono: La Preghiera (sàlat), l'elemosina legale (zakāt), il digiuno (sawm) in mese di Ramadan, il pellegrinaggio alla Mecca (hajj) e la Testimonianza di fede (shahādah)

svolgimento della prestazione lavorativa per dedicarsi all'atto di culto. Per fare in modo che il lavoratore musulmano possa rispettare ed adempiere alla pratica, l'articolo 5 della bozza di Intesa raggiunta con CO.RE.IS dispone che durante le fasce orarie di preghiera, comunicate in via preventiva al Ministero dell'Interno all'inizio di ogni anno solare, deve essere garantita «la possibilità di pause, nei luoghi di lavoro e nelle scuole, della durata di quindici minuti ciascuna, salvo recupero o computo ai fini retributivi». Meno stringente quanto invece previsto nella bozza di intesa con A.M.I., dove all'articolo 1, relativo al diritto di professare liberamente la religione islamica in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 19 della Costituzione, si precisa come il rispetto del rituale della preghiera rientri nel più ampio alveo della libertà religiosa[103]. Nella bozza con UCOII infine il diritto alla preghiera rientra esclusivamente nel diritto a prendere parte alla preghiera in congregazione del Venerdì.

Dal riconoscimento di questo diritto deriva l'esigenza di allestire spazi, sia all'interno di uffici pubblici che privati, confacenti all'esercizio riservato e decoroso della pratica rituale, nonché all'esigenza di sicurezza degli stessi lavoratori in preghiera. Le aziende in Italia che presentano un numero considerevole di lavoratori di religione islamica hanno disposto delle vere e proprie "moschee aziendali" per permettere ai propri lavoratori la corretta osservanza del precetto[104].

3.2 segue Prescrizioni alimentari e rapporto lavorativo

L'ambito del diritto antidiscriminatorio sul posto di lavoro riguardante il rispetto delle esigenze alimentari del lavoratore fedele è ancora un ambito

---

[103] "Il diritto in questione implica in particolare la facoltà del compimento dell'orazione rituale quotidiana entro i tempi d'obbligo"

[104] Ad esempio, la Castegarden di Castelfranco Veneto, provincia di Treviso, specializzata nella produzionidi attrezzi da giardini. Cfr. L. Baratta, *La fabbrica veneta con moschea aziendale*, in *Linkiesta*, in www.linkiesta.it, 25 Luglio 2012

poco approfondito, oltre che poco trattato nella giurisprudenza delle Corti. Si ritiene comunque che, dato l'aumento del carattere multireligioso e multiculturale del nostro Paese, in seguito anche all'aumentare dei flussi migratori e del fenomeno di globalizzazione che sta interessando oramai da diversi anni il nostro mondo, il tema acquisirà sempre più importanza, data la sua complessità e il valore che il diritto antidiscriminatorio sul luogo di lavoro sta assumendo: è infatti sicuramente innegabile che la questione relativa all'alimentazione sul posto di lavoro ha ottenuto un decisivo impulso in seguito all''aumento considerevole di cittadini di religione islamica all'interno dei confini dello Stato[105]. La necessità di avere rispetto per quei lavoratori che siano tenuti ad osservare una particolare dieta dovuta ad esigenze religiose si presenta nella sua globalità all'interno delle mense aziendali. Prevedere in queste un'alimentazione separata, che tenga in considerazione le diverse esigenze di nutrizione, permetterebbe di favorire il processo di integrazione ed inclusione sociale utile anche a mantenere un ambiente di lavoro scevro da pericoli di discriminazione. Prima di addentrare la discussione nello specifico, cioè come le prescrizioni alimentari entrino in contatto con il diritto del lavoro e, nel caso in questione, nelle mense aziendali, è utile esaminare, in modo generale, le varie prescrizioni religiose che riguardano l'alimentazione del fedele (anche per fornire un'idea della complessità della materia e della difficoltà per il datore di lavoro di offrire una tutela generalizzata). Nella materia riguardante le prescrizioni alimentari, più che in altre, «non si rivendica il diritto ad essere eguali ma il diritto ad essere diversi»[106], permettendo quindi al lavoratore fedele di nutrirsi nel rispetto della propria confessione di appartenenza.

Per introdurre il tema, è bene specificare come le singole distinzioni

[105] A. De Oto, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, op. cit. p. 99
[106] G. Dalla Torre, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Torino, Giappichelli, 2007, p.7

alimentari tra confessioni religiose non riguardino esclusivamente le differenti religioni ma, spesso, anche le singole religioni che al loro interno presentano più linee di pensiero, e ciò rende ancor più complessa la disamina delle differenze (pensiamo all'Ebraismo, e alle diverse posizioni che, anche in materia alimentare, assumono da un lato i Askenaziti e dall'altro i Sefarditi).

In prima battuta andiamo ad analizzare[107] i casi in cui una religione vieti in modo assoluto il consumo di determinati alimenti, come nel caso dell'Ebraismo. È considerata lecita la categoria della carne di tutti gli animali ruminanti e con lo zoccolo spaccato, gli animali d'acqua con pinne e squame rimovibili facilmente, gli uccelli domestici e il miele[108]. Sono invece vietati il sangue e derivati e il nervo sciatico[109].

Per quanto riguarda l'Islam, sono vietati (*haram*) il maiale, gli animali con zanne, gli uccelli rapaci, le rane e i serpenti, oltre ad ogni altro animale trovato già morto od ucciso senza pronunciare l'invocazione a Dio; oltre a questi, il sangue e le sostanze inebrianti (come droga ed alcool[110]).

Per quanto riguarda le altre confessioni, i Testimoni di Geova [111]si astengono dal consumo di alimenti che contengano sangue, gli Induisti dal consumo di carne bovina (nell'Induismo la vacca è considerato un animale sacro, il cui consumo è assolutamente vietato), e i mormoni dal consumo di tè e caffè e bevande che contengano caffeina in genere.

Come ultimo accenno, degno di nota l'invito al vegetarianesimo propugnato da alcune religioni quali la Chiesa avventista del Settimo

---

[107] R. Bottoni, *Le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 1, Aprile 2013, pp. 107-143

[108] In questi casi, ad esempio, è quindi vietato il consumo di carne di maiale (animale non ruminante) e cammello (privo di zoccolo spaccato); nel caso degli animali d'acqua, ne consegue il divieto di consumare molluschi; nel caso uccelli domestici, vietato il consumo di animali come lo struzzo. Per approfondimenti, cfr. S. Dazzetti, *Le regole alimentari nella tradizione ebraica*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Tallacchini, pp. 87-109

[109] *Ibid*

[110] E. Francesca, *Introduzione alle regole alimentari islamiche*, Roma, Istituto per l'Oriente C. A. Nallino, 1995

[111] Oltre a quanto disposto per il sangue, i Testimoni non possono cibarsi neppure delle c.d. «pietanze della festa», in quanto il loro credo vieta di festeggiare le ricorrenze. Per un'analisi più approfondita, B. Blandre, *La storia dei Testimoni di Geova*, Cinisello Balsamo, 1989

Giorno, il Buddhismo e il Sikkhismo, oltre a religioni di nuovo corso, come gli Hare Krishna, che in materia di alimentazione devono seguire regole ferree molto precise, con dieta vegetariana. Il cibo (*prashada*), nella loro visione, è considerato nutrimento per lo Spirito, e il mezzo per abbandonarsi a Dio[112].

Oltre a quelle religioni che prevedono espressamente divieti di consumare determinati tipi di alimenti, esiste un'altra categoria che riguarda l'astenersi dal consumo di cibi solo in determinati periodi di tempo o determinati momenti della giornata (in quest'ultimo caso si parla più correttamente di digiuno). In questa categoria rientra principalmente la religione cristiana, sia con la Chiesa Ortodossa che Cattolica. Nel primo caso[113], si prescrive l'astinenza dal consumo di carne, latticini, pesce con lische, oli vegetali e bevande alcoliche tutti i mercoledì e venerdì. Nel secondo caso[114], il testo di riferimento è il Codex iuris canonici, canoni 1249-1253[115], oltre all'articolo 919 dove il Canone regola il digiuno eucaristico.

Un discorso a parte merita ancora una volta il caso della religione islamica e, più nel dettaglio, il digiuno nel mese di Ramadan[116], che pone non pochi problemi relativamente al corretto svolgimento della prestazione lavorativa da parte del lavoratore fedele. In questo periodo di tempo infatti, per l'intero mese, il lavoratore dovrà astenersi dal consumo di alimenti e

---

[112] C. Gatto Trocchi, *I nuovi movimenti religiosi*, Brescia, 2000, p. 28

[113] Cfr. M. R. Piccinni, *Alimentazione e religione nella tradizione cristiano-ortodossa*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Talacchini, pp. 111-121

[114] L. De Gregorio, *Alimentazione e religione: la prospettiva cristiano-cattolica*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Talacchini, pp. 47-61

[115] In particolare, il Codex Iuris Canonici del 1983 all'articolo 1251 recita: «Si osservi l'astinenza dalle carni o da altro cibo, secondo le disposizioni della Conferenza Episcopale, in tutti e singoli venerdì dell'anno, eccetto che coincidano con un giorno annoverato tra le solennità; l'astinenza e il digiuno, invece, il mercoledì delle Ceneri e il venerdì della Passione e Morte del Signore Nostro Gesù Cristo».

[116] Questo coincide con il nono mese dell'anno solare musulmano, in commemorazione della prima rivelazione del Corano a Maometto

bevande dall'alba al tramonto, il che porterà presumibilmente ad un calo delle prestazioni fisiche del lavoratore. In questo caso, quindi, il diritto ad esercitare la libertà religiosa del lavoratore e il diritto alla salute si incontrano, così come avviene per quanto disposto dall'articolo 2087 del codice civile, nel quale si precisa come l'imprenditore abbia il dovere di tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore, oltre ad «adottare le misure tassativamente previste dalla legge, ma anche tutte le altre misure richieste in concreto per salvaguardare la salute del lavoratore». In periodo di Ramadan sarebbe opportuno, per il datore di lavoro, ridurre l'orario di lavoro o modificarlo in modo tale che la prestazione lavorativa possa essere svolta in orario serale, o alla rottura del digiuno, così che il lavoratore possa rifocillarsi. A tale riguardo, la bozza di intesa con CO.RE.IS all'articolo 7 prevede: «La Repubblica, nel prendere atto del valore rituale del Digiuno del mese di Ramadan, si impegna ad agevolare l'attuazione di tale pratica religiosa, riducendo, se necessario, di un'ora, negli uffici e nelle scuole pubbliche, l'orario lavorativo delle persone di Religione islamica, in coincidenza con il pasto rituale che si compie prima dell'inizio del Digiuno e al momento della sua interruzione, e favorendo il rispetto di tale pratica culturale anche nell'ambito del lavoro privato». La tutela della libertà religiosa del lavoratore non può comunque comprimere del tutto il diritto alla salute del lavoratore, e di ciò ce ne da testimonianza cosa accaduto a Mantova nel 2009 per il settore dell'agricoltura. Il comitato per la sicurezza in agricoltura aveva infatti imposto ai lavoratori di fede musulmana di bere acqua durante il periodo di Ramadan, in modo tale da evitare rischi dovuti alla disidratazione, disponendo la pena della sospensione temporanea dell'attività lavorativa e, se nel caso di recidiva, l'interruzione del rapporto lavorativo[117]. In merito alla severità del digiuno, il singolo lavoratore fedele è comunque particolarmente influenzato dalle tradizioni del proprio Paese

[117] P. Colaprico, *Ramadan, braccianti obbligati a bere. Licenziamento per chi si rifiuta*, in La Repubblica, 13 Agosto 2009, p. 20

d'origine, e le singole autorità religiose possono prevedere obblighi più o meno stringenti di digiuno. Se ad esempio pensiamo alla Turchia, è concesso ai lavoratori il diritto a ricorrere all'uso di integratori alimentari. In questo caso, quindi, si garantisce il datore di lavoro da un eventuale rischio di calo prestazionale del proprio lavoratore dovuto alla severità del digiuno imposto in periodo di Ramadan.

Il tema della contrattazione aziendale e degli accordi sindacali tocca anche il delicato tema del mese di Ramadan, trattato ad esempio dall'accordo FIM-CISL con due aziende della provincia di Lecco e Bergamo. In particolare la prima venne siglata il 18 Luglio 2013, e nacque dall'esigenza dell'azienda di rispondere alle specifiche richieste sollevate dai propri lavoratori, migranti in maggior parte e in maggior parte fedeli della confessione islamica. Nella Premessa dell'atto si evidenzia lo scopo che l'Accordo ha l'onere di conseguire, vale a dire la gestione aziendale in periodo di Ramadan e l'agevolazione di accorpamento delle ferie per permettere ai lavoratori migranti di poter far rientro nei Paesi di origine. La dichiarazione d'intenti poi specifica quanto già esposto in Premessa, riconoscendo anche il diritto del lavoratore credente di «pregare» sul luogo di lavoro «compatibilmente con le esigenze organizzative/sicurezza aziendale». Si specifica, infine, che il rispetto del mese di Ramadan e il conseguente digiuno che ne deriva non devono «essere causa di rischio alla salute e sicurezza per il lavoratore che lo fa e per gli altri durante il lavoro». quindi esigenza di tutelare la salute e la sicurezza non solo del lavoratore credente che in quel periodo sta affrontando il digiuno ma anche dei lavoratori che lo affiancano. Altro esempio riguarda il caso dei contratti di lavoro degli operai agricoli della provincia di Ragusa, dove all'articolo 8, rubricato «Permessi straordinari per motivi religiosi», si prevede come sia «possibile, a richiesta degli interessati, stipulare accordi aziendali che tengano conto delle festività per i lavoratori di cultura araba con particolare

riferimento al Ramadan»[118].

L'ultimo aspetto preliminare di introduzione alla materia delle prescrizioni religiose in materia alimentare riguarda la preparazione del cibo, soprattutto in relazione all'Ebraismo e alla religione islamica che, in materia di macellazione, richiedono un preciso metodo di uccisione (cd. macellazione rituale). In questo caso, si pone un problema di non secondaria importanza relativo al fatto che, in alcuni Paesi membri dell'Unione Europea, la legislazione interna vieta le pratiche rituali seguite [119]da dette religioni per procedere all'uccisione dell'animale, ponendo quindi una tensione tra il diritto dei fedeli della confessione a consumare carne di animale macellato secondo il rito prescritto e le norme dello Stato[120]. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha avuto modo di esprimersi in un caso, *Cha' are Shalom Ve Tsedek c. Francia*[121], dove si afferma che, nel caso in cui una confessione possa ottenere carne prodotta secondo il proprio rito attraverso altri canali come l'importazione, la legislazione che vieti la macellazione rituale può considerarsi legittima.

In relazione infine alle mense aziendali e, principalmente, alle modalità di cottura dei prodotti, non di secondaria importanza è la

---

[118] Cfr. L Muselli, *La rilevanza delle festività islamiche*, in S. Ferrari, *Musulmani in Italia. La condizione giuridica delle comunità islamiche*, Bologna, 2000

[119] La pratica da seguire per macellare l'animale è la seguente: il macellatore deve essere di reliigone islamica, la bestia deve essere disposta orientativamente verso la Mecca, il taglio alla gola deve essere eseguito con lama particolarmente affilata, che non deve intaccare la spina dorsale e non deve essere ritirata fino a quando non siano state recise le arterie carotidi, le vene giugulari, la trachea e l'esofago, con un solo colpo. Il macellatore deve peraltro compiere l'atto con la mano destra, mentre la mano sinistra tiene la testa dell'animale. L'animale va infine tranquillizzato e non stordito, legato per le gambe ad eccezione di quella posteriore che deve esser lasciata libera in modo tale da permettere all'animale di muovere l'arto per tranquillizzarsi e procedere al taglio, preceduto dalla frase "Bismillàhi Allàhu àkbar". Cfr. A. R. Pasquini, *Codice alimentare islamico*, Milano, 1997; M. Papa e L. Ascanio, op. cit.

[120] Ad oggi, alcuni cercano di rispettare quanto disposto dal Corano, cibandosi esclusivamente di carne halal, mentre altri optano per cibarsi di carne di manzo ed altre carni non proibite, limitandosi a pronunciare una formula di rito prima di nutrirsi, e questo secondo *modus operandi* è stato considerato lecito dai dotti teologi islamici, i 'alīm. Cfr. A. De Oto, Precetti religiosi, op. cit., p. 103

[121] Corte EDU, *Cha' are Shalom Ve Tsedek c. Francia*, ricorso n. 27417/95, 27 Giugno 2000, paragrafo 82

prescrizione prevista dalla religione ebraica che determina l'impossibilità per il fedele di mangiare prodotti caseari e di carne insieme, oltre al fatto che alla preparazione del cibo consentito (kosher) deve presenziare un fedele di religione ebraica[122]. Per quanto riguarda la religione islamica, l'esigenza di garantire un'alimentazione conforme, in prima battuta, è stata risolta attraverso le disposizioni previste per la religione ebraica (per quanto riguarda la macellazione della carne), ma si è resa di stretta attualità nel momento in cui sempre più musulmani hanno avuto accesso al mondo del lavoro. La questione alimentare rappresenta poi per il fedele musulmano un aspetto connesso in modo particolare con la pratica religiosa[123]. In riferimento, quindi, al diritto del lavoro, la bozza di intesa con CO.RE.IS fa riferimento, all'articolo 9, alla gestione dei servizi di mensa aziendale a disposizione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, dove «la Repubblica assicura la fruibilità, da parte del personale di Religione musulmana, di cibi e bevande consentiti dalla tradizione islamica, e favorisce l'adozione di analoghe iniziative nell'ambito del lavoro privato».

Sul tema è intervenuta anche la contrattazione collettiva per le lavoratrici e lavoratori appartenenti a confessioni di minoranza, impiegati nell'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, siglata il 20 Gennaio 2008, dove si prevede l'istituzione di una Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti, con il compito, tra le altre cose, di «proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso».

In questo senso è, quindi, facilmente comprensibile l'enorme difficoltà per i datori di lavoro e le aziende di garantire una effettiva parità sul lato dell'alimentazione per i lavoratori, e la conseguente reperibilità sul mercato di prodotti alimentari che siano certificati come leciti dai rappresentanti

---

[122] J. M. Regenstein, M.M. Chaudry e C. E. Regenstein, *The Kasher and Halal Food Laws*, 2006, pp. 118-119

[123] A. De Oto, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Un'analisi giuridica*, cit., pp.94-109

della religione di appartenenza.

Nella disciplina del diritto del lavoratore ad alimentarsi secondo le disposizioni della religione di appartenenza, utile far riferimento a quanto disposto dal *Civil Rights Act* di New York del 1964, documento nel quale, al Titolo VII, si fa riferimento al divieto per il datore di lavoro di discriminare il proprio prestatore di lavoro. In relazione a ciò, il lavoratore che abbia l'esigenza di godere di un'alimentazione differenziata deve farne richiesta al proprio datore di lavoro, il quale può riconoscere questo diritto a meno che la richiesta del lavoratore non sia ragionevole oppure che il dispendio economico per garantire questo diritto non sia eccessivo (pensiamo ad esempio all'organizzazione della mensa[124] e alla previsione del pasto differenziato per quel lavoratore che ne abbia fatto richiesta). Come nel caso dei diritti religiosi in genere, anche in questo caso quindi il diritto a vedersi riconosciuta una dieta differenziata non è un diritto assoluto, ma deve sottostare anche alle esigenze di impresa del datore di lavoro.

Il passaggio obbligato dal quale il lavoratore deve passare per poter richiedere al proprio datore di lavoro di poter usufruire di una dieta differenziata, riguarda la natura della richiesta, e se questa si basi o meno su un'imposizione specifica disposta della religione di appartenenza. Sul tema della religione, quindi, gravita l'intera vicenda, e su cosa sia credenza religiosa o meno si è dibattuto e si continua a dibattere, anche nel riconoscimento dei diritti da attribuire all'individuo. In questa sede, è utile far riferimento ad un caso giurisprudenziale accaduto in Florida negli anni '70, in seguito ad un ricorso presentato da un lavoratore il quale denunciava di essere stato licenziato dall'azienda per motivi religiosi a causa del suo

[124] A. Gutman, L.L. Koppes e S. J. Vodanovich, *EEO Law and Personnel Practices*, New York, Taylor and Francis, 2011,p 99-103

credo che gli imponeva di nutrirsi esclusivamente di cibo per gatti[125]. Sia l'"Equal Employement Opportunity Commission", sia la Corte Distrettuale della Florida, hanno rigettato questa richiesta indicando come si basasse su credenze «predictably frivolous» e, come tali, non degne di essere prese in considerazione. Inoltre questo presunto "credo" fatto valere dal lavoratore in questione non soddisfaceva i requisiti minimi richiesti affinché un'istituzione possa riconoscere una convinzione come religiosamente orientata. Sulla base di quanto affermato dalla Corte Suprema[126], una credenza ha natura religiosa nel momento in cui è fondata sulla natura dell'uomo o sul suo posto nell'universo, ha carattere istituzionale e non è solo basata su una preferenza personale e, infine, è sincera. Il caso esaminato non rientrava in questo ordine di requisiti e, di conseguenza, non è stato possibile configurare il comportamento del datore come discriminatorio in quanto il "credo" propugnato dal lavoratore non poteva considerarsi di natura religiosa[127].

Nel nostro ordinamento giuridico, assume particolare importanza il parere rilasciato dal Comitato nazionale per la bioetica il 17 Marzo del 2006, dal nome "Alimentazione differenziata e bioetica":

«Il nostro ordinamento giuridico […] vieta che qualcuno sia costretto ad ingerire alimenti contro la propria volontà. Ciò significa che, nelle istituzioni pubbliche, una persona non deve mai essere posta di fronte all'alternativa di cibarsi o di violare le proprie convinzioni religiose […]. Nella prospettiva di una

---

[125] *Brown v. Pena*, 441 F. Supp. 1382 (1977)

[126] *Wisconsin v. Yoder*, 406 U.S. 205, 215-6, 92 S. Ct 1526, 1533, 32 L. Ed. 2d15 (1971) e *United States v. Seeg*er, 380 U.S. (1965)

[127] In merito alla natura religiosa della pretesa del lavoratore, degno di nota l'indirizzo giurisprudenziale della Corte di Strasburgo la quale, nella causa *C. W. c. Regno Unito*, si è trovata a pronunciarsi circa la richiesta di un lavoratore vegano di non prestare la propria opera lavorativa in un luogo di lavoro dove si utilizzavano prodotti derivanti da animali. Nel dettaglio, questi aveva lamentato l'obbligo imposto di lavorare nella stamperia della prigione (dove stava scontando la sua pena), dove si faceva utilizzo di tinte testate su animali. In questo caso, la Corte ha ricompreso nella tutela ex articolo 9 della CEDU anche il veganesimo, seppur appunto non considerabile un orientamento religioso quanto una convinzione personale dettata dalla propria etica

bioetica realmente interculturale è infatti possibile, rimanendo nell'ambito di costi sostenibili, individuare percorsi che consentano non soltanto di poter rivendicare il diritto a mantenere inalterate le proprie tradizioni alimentari, ma anche di proporle come elemento di arricchimento per l'intera comunità».[128]

Nel prosieguo, il parere fa anche riferimento, in merito ai luoghi di lavoro, alla caserma, dove il soggetto, per ragioni di ordine pubblico, non può «provvedere da solo ai propri bisogni alimentari.»[129]. In questo caso, nel rispetto del divieto di discriminare, il Comitato invita alla garanzia del rispetto dei diritti dell'individuo tra i quali la convinzione religiosa.

Il riferimento alla «caserma», operato dal Comitato, non è un caso, in quanto il settore "privilegiato", in materia di discriminazione per motivi alimentari, riguarda proprio quello della sicurezza e, in genere, delle forze armate. Un caso emblematico riguarda l'intesa con la Comunità Ebraica, legge 101/1989, dove all'articolo 7, comma 2[130], viene riconosciuto il diritto ad osservare, per i fedeli appartenenti alle forze armate, le prescrizioni alimentari previste dalla propria religione di appartenenza. In questo caso la norma precisa come la garanzia della dieta alimentare resti a carico della Comunità ebraica e non dell'Istituzione dove il fedele presta la propria opera, configurando un comportamento discriminatorio rispetto ai fedeli della religione cattolica dove, viceversa, oneri a carico della Chiesa Cattolica non sono previsti[131].

Nel settore del lavoro pubblico, la questione relativa a garantire al lavoratore credente un'alimentazione conforme alla religione di

---

[128] Cfr. http://www.governo.it/bioetica/testi/Alimentazione_differenziata.pdf, p 3
[129] Ivi., p. 6
[130] «È riconosciuto agli ebrei che si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 il diritto di osservare, a loro richiesta e con l'assistenza della Comunità competente, le prescrizioni ebraiche in materia alimentare senza oneri per le istituzioni nelle quali essi si trovano».

[131] R Bottoni, op. cit.., p. 132

appartenenza presenta profili pratici esclusivamente in quei Paesi dove il multiculturalismo e multireligionismo sia particolarmente presente. In questo senso possiamo fare l'esempio di un Paese come l'Austria, dove il Ministero della difesa ha pubblicato delle linee sul trattamento da tenere nei confronti delle minoranze religiose. Gli Stati Uniti sono sicuramente un Paese nel quale, forse più di tutti, si registra una marcata compresenza di persone provenienti da culture differenti e, di conseguenza, dove il multireligionismo è presente e marcato. Relativamente alle forze armate, in questo caso il governo americano si è posto il problema di come garantire la protezione dell'alimentazione relativamente alle missioni dei militari, risolvendo in un primo momento questo problema mediante l'invito ai militari credenti a portare con sé il cibo per sostentarsi. A partire dal 1985, in seguito ad uno studio commissionato dal Ministero della Difesa, lo Stato ha iniziato a optare per la soluzione di prevedere razioni separate per i militari in missione, cercando il più possibile di venire incontro alle diverse esigenze presentate dal personale.

Per quanto riguarda invece il diritto del lavoro privato, l'*Equality Human Rights Commission* del Regno Unito, nonostante sia consapevole che non sussista un obbligo in capo al datore di lavoro di garantire il rispetto delle singole prescrizioni alimentari, ha indicato una serie di comportamenti che il datore di lavoro stesso dovrebbe rispettare per cercare il più possibile di accontentare la richiesta. Il primo riguarda constatare se il servizio di mensa aziendale [132]possa o meno garantire al lavoratore di poter

[132] Tale predisposizione si verifica maggiormente in quelle società che operano a livello internazionale. Esempio emblematico una multinazionale stanutitense che, operando in India, ha disposto di modificare per intero il menù della mensa, offrendo solo cibo vegetariano, constatando come i lavoratori si preoccupassero di dover mangiare cibo preparato insieme con preparazioni di carne, contrarie al proprio credo, l'Induismo. Cfr. A. Rao, *Managing Diversity*, p. 237. O ancora, virtuoso il caso del colosso informatico Google che, per soddisfare le richieste dei propri dipendenti e favorire un sano ambiente lavorativo, ha istituito un servizio di mensa attento «ad ogni esigenza religiosa o personale di dieta» dei propri dipendenti. Cfr. V. Zambardino, *Che bella vita sul pianeta Google, quel motore è un piccolo paradiso*, in www.repubblica.it/2005/b/rubriche

nutrirsi secondo i precetti della religione[133], senza che questo comporti un dispendio economico eccessivo per il datore di lavoro. Nel caso in cui l'organizzazione di mense separate non sia concretizzabile, il datore dovrà invitare i propri dipendenti a portare con sé il cibo, mettendo loro a disposizione strumenti per riscaldare il cibo e poterlo consumare, senza che si contamini[134], tenendolo quindi in comparti separati dagli alimenti consumati dagli altri dipendenti. Connesso a questo tema, anche quello degli eventi organizzati sul luogo di lavoro, per festeggiare ricorrenze o celebrazioni. In questo caso la Commissione invita ancora una volta a tenere in considerazione la possibilità di poter prevedere delle possibili alternative a favore dei lavoratori che ne facciano richiesta. La Commissione ha avuto modo di esprimersi anche relativamente al digiuno in mese di Ramadan, cercando di operare un bilanciamento tra le esigenze del lavoratore musulmano e le esigenze e libertà di impresa del datore di lavoro. Una problematica connessa al trattamento differenziato riservato al lavoratore musulmano può derivare anche dall'opinione dei colleghi, che potrebbero ritenere di essere discriminati perché, ad esempio, il lavoratore in questione in questo periodo potrebbe essere adibito a lavori meno stancanti e faticosi per preservare le energie fisiche messe a dura prova dal digiuno. La Commissione invita i datori di lavoro a comportarsi con cautela, cercando una soluzione che possa accontentare, nel miglior modo possibile, le pretese di tutti in modo da mantenere un ambiente di lavoro

---

[133] In Italia esistono due aziende, la "Novagest" di Treviso e la "Tre Alfieri Halal" di Bologna, che si occupano di fornire alle aziende gli alimenti conformi alle esigenze delle confessioni di minoranza. In particolare, la prima, che si occupa di fornire prodotti alimentari per i distributori meccanici a moneta o chiavetta, ha disposto l'introduzione di prodotti freschi allineati alle esigenze di chi debba rispettare prescrizioni alimentari fissate dalla religione di appartenenza. La seconda si occupa invece di rifornire le aziende di quegli ingredienti che rispettino le regole fissate dal Corano[133]. Cfr. C. Gamba, *Il Ramadan nel contratto di lavoro*, in Il Sole24Ore, 20 Agosto 2009

[134] Pensiamo ad esempio al lavoratore di fede ebraica che non voglia vedere il proprio cibo contaminarsi con cibo non kascher (stesso discorso per i cibi halal del lavoratore musulmano). L'*Advisory Consultation and Arbitration Service* consiglia di sigillare i contenitori di cibo e riservare comparti del frigo per ogni alimento (piano vegetariano, piano di carne e cosi via). Cfr. Advisory Consultation and Arbitration Service, *A Guide for Employers and Empolyees. Religion or Belief and the Workplace*, 2010, p.13, in http://www.acas.org.uk

sano.

Nell'ambito del settore marittimo, a tutela del rispetto delle prescrizioni alimentari per i lavoratori che prestino il loro servizio in mare, va considerato quanto disposto dalla legge numero 1035 del 1952, di ratifica ed esecuzione della Convenzione OIL numero 68, sul servizio di alimentazione a bordo delle navi. Quest'ultima, alla Regola 3.2 riguardante "Alimentazione e servizio di ristorazione" prevede espressamente al punto n. 1) che «Ogni Stato Membro deve assicurare che le navi che battono bandiera trasportino a bordo e servano degli alimenti e dell'acqua potabile di una qualità appropriata, il cui valore nutrizionale e la quantità corrispondente soddisfino adeguatamente le esigenze delle persone a bordo e tenga conto delle loro diverse appartenenze culturali e religiose». Sempre nella Convenzione, allo Standard A3.2 si ripete quanto disposto nell'articolo sopra indicato, ponendo l'accento sull'esigenza di tener conto, in tema di approvvigionamento alimentare, del «numero di marinai presenti a bordo, della loro religione e delle loro abitudini culturali in materia alimentare cosi come della durata e della natura del viaggio». La normativa richiamata, quindi, certifica l'esigenza di garantire protezione alle scelte alimentari del lavoratore - scelte dettate in base a regole religiose – anche nel settore relativo al trasporto marittimo[135].

Un' ultima tematica che collega il diritto del lavoro e l'alimentazione riguarda l'impossibilità, per il lavoratore credente, di prestare servizio a contatto con prodotti o loro derivati vietati dalla religione di appartenenza. Una giurisprudenza del 2007 [136]della Corte distrettuale del Nebraska,

[135] In ambito italiano, Costa Crociere ha predisposto un piano d'investimenti orientato ai Paesi del Golfo, puntando sia su servizi in chiave *halal* che sulla selezione di personale di assistenza e intrattenimento madrelingua

[136] *Al-Jabery v. ConAngra Foods Inc*., 24 Ottobre 2007

relativa al caso di un operaio musulmano che prestava la propria opera in una fabbrica di prosciutti, addetto alla pulizia delle macchine, che si era rifiutato di cambiare mansione (cambiamento che lo avrebbe portato ad avere un contatto diretto con la carne di maiale) e per questo motivo licenziato, ha considerato il licenziamento come non discriminatorio in quanto l'eventuale accettazione della pretesa del ricorrente avrebbe arrecato un considerevole danno economica all'impresa.

3.3 segue Prescrizioni religiose in materia di abbigliamento

Una definizione di "abbigliamento", in relazione all'ambiente lavorativo, è stata variamente fornita da diversi autori, interpretata sia come espressione della personalità[137]del lavoratore, sia come sottoinsieme dell'aspetto fisico ed esteriore della persona[138]. Come affermato dalla Professoressa Ranieri, l'abbigliamento del lavoratore, come lo si voglia intendere, «è strettamente connesso all'individuo e ai tempi della società in cui vive»[139] e, per queste ragioni, è importante affrontare la tematica anche per analizzare come far coesistere la dimensione religiosa con quella lavorativa. Anche in questo caso, come quelli affrontati nelle pagine precedenti, il diritto del lavoratore di potersi abbigliare conformemente ai dettami della propria confessione religiosa si scontra in modo inevitabile con la libertà d'impresa del datore di lavoro e il diritto di questi di non caratterizzare la propria attività in modo religiosamente orientato. Ma vi è di più: in alcuni casi la libertà di abbigliamento si scontra con ragioni di sicurezza e salute e, di conseguenza, il datore di lavoro deve imporre ai propri dipendenti un determinato

---

[137] K. E. Klare, *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, in Gior. Dir. Lav. Rel. Ind., 1994, p. 618

[138] A. Bellavista, *Abbigliamento del dipendente e poteri del datore di lavoro*, in Riv. Giur. Lav., 1994, p.228

[139] M. Ranieri, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT- 100/2010

vestiario in conformità alle regole di sicurezza vigenti. In relazione al diritto del datore di lavoro a mantenere neutra la propria azienda, affronteremo il tema in modo specifico nel capitolo che segue, analizzando adesso più in generale la disciplina relativa al diritto di abbigliarsi secondo i dettami del proprio credo.

Nel nostro ordinamento giuridico, il diritto del dipendente di potersi vestire in ottemperanza alle disposizioni del proprio credo religioso è tutelato direttamente della Costituzione, all'articolo 19 relativo alla libertà religiosa. Il diritto di ostentare simboli religiosi rientra infatti direttamente nel diritto a poter liberamente professare la propria confessione, senza per questo subire un trattamento meno favorevole. Sempre relativamente all'ordinamento italiano, è bene far riferimento ancora a quanto disposto dal codice civile, all'articolo 2087, relativamente alla «personalità morale» del lavoratore subordinato che il datore di lavoro è tenuto a preservare, insieme con l'integrità fisica[140]. La Professoressa Ranieri si interroga circa la possibilità di ricomprendere il diritto ad indossare indumenti imposti dalla religione di appartenenza come diritto ricompreso nella tutela dell'integrità morale, in quanto determinati vestiari possono comunicare all'esterno la convinzione religiosa del lavoratore. In questo senso quindi, nell'esecuzione del rapporto di lavoro «deve essere rispettata la "persona" del debitore […] sia in senso fisico, sia nella direzione più ampiamente etica» in modo tale che il prestatore di lavoro non «sia costretto a "scambiare" ed alienare i propri diritti personalissimi»[141]. Nell'ambito della «personalità morale» è quindi possibile ricomprendere l'identità culturale della persona, e il vestiario è sicuramente veicolo per mostrare all'esterno la propria tradizione, una proiezione della propria personalità.

---

[140] M. Ranieri, op. cit., p. 27
[141] L. Montuschi, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in Riv. It. Dir. Lav., 1994, p. 322

La problematica principale relativa alla libertà del lavoratore di vestire indumenti su prescrizione della propria confessione religiosa si pone in modo particolare per quelle religioni che impongano direttamente le modalità di abbigliamento, primo fra tutti il caso dell'Islam e, in particolare del velo islamico.

Partiamo dal presupposto che "velo" è un termine generico che ricomprende al suo interno quattro diverse tipologie di copricapo, l'hijab, il chador, il niqab e il burqa[142], che si differenziano tra loro non soltanto per il diverso stile e lunghezza, ma anche per il diverso messaggio che vogliono veicolare[143] e le diverse tradizioni interne al mondo islamico. La fonte giuridica che ne indica l'utilizzo è il Corano[144], anche se non appare particolarmente chiara in materia[145], indicando in generale alle donne di tenere un comportamento pudico (stessa raccomandazione che rivolge ai fedeli di sesso maschile), e di portare un generico velo. Per quanto riguarda la seconda fonte del diritto islamico, la Sunna, relativa alle tradizioni che sono attribuite al Profeta Muhammad, questa non fa alcun riferimento all'obbligo per le donne di portare il velo e, quindi, la questione relativa alla vaghezza della prescrizione non diminuisce. Questa vaghezza ha portato le varie legislazioni dei Paesi che applicano la legge islamica, la shari'a, a determinare direttamente le prescrizioni per le donne, basandosi su sparuti versetti (sure) del testo coranico e sfruttando le evidenti lacune normative del sistema.

Prima di presentare alcuni casi giurisprudenziali relativi al divieto di portare il velo, casi che saranno peraltro maggiormente affrontati nel capitolo che segue per analizzare da vicino un eventuale contrasto tra velo e libertà

---

[142] L'hijab è il foulard che copre i capelli e il collo della donna, lasciando scoperto il volto; il chador indica sia un velo sulla testa sia un mantello che copra tutto il corpo; il niqab copre il volto della donna, lasciando liberi gli occhi; il burqa copre interamente il corpo della donna

[143] S. Benhabib, *La rivendicazione dell'identità culturale*, Bologna, il Mulino, 2005, p. 132 ss.

[144] Il versetto coranico che viene considerato la fonte giuridica dell'uso del velo è il 30 della sura XXIV: «Dì ai credenti che abbassino gli sguardi e che custodiscano le loro vergogne, ciò è più puro per loro, perché Dio ha contentezza di quel che essi fanno. E dì alle credenti che abbassino gli sguardi e custodiscano le loro vergogne».

[145] Cfr., H. Kung, *Islam*, Rizzoli, Milano, 2005, p. 739 ss.

datoriale dell'imprenditore, occorre offrire un'analisi del sistema giuridico italiano e i casi in cui si verifica un conflitto tra questo e la prescrizione del velo islamico. Dato per assodato come l'articolo 19 protegga il diritto ad abbigliarsi secondo i precetti della propria confessione religiosa, e la conseguente liceità per la donna islamica di indossare il velo, occorre valutare altri campi, soprattutto relativi al settore della pubblica amministrazione, e se il velo possa entrare in conflitto con la normativa ordinaria. Per offrire un quadro generale, è utile far riferimento a quanto disposto da due circolari del Ministero dell'Interno, emanate nel Marzo 1995 e Dicembre 2004, con le quali «si autorizza l'uso di coprire la testa nelle fotografie destinate alle carte di identità da parte di cittadini professanti culti religiosi diversi dal cattolico. [...]. Permane, comunque, la condizione che i tratti del viso caratterizzanti risultino identificabili e siano scoperti»[146]. In questo senso quindi deriva la liceità dell'uso dell'hijab e dello chador, mentre sorgono non pochi dubbi relativamente all'utilizzo del burqa, data la totale velatura che l'indossare questo velo comporta. In questo secondo caso, infatti, il diritto a potersi abbigliare in conformità ai dettami del proprio credo entra in conflitto con quanto previsto dalle normative di cui agli articoli 85 del Regio decreto 18 Giugno 1931, numero 773 e 5 della legge 22 Maggio 1975, numero 152[147]. Sul tema relativo all'ambiente lavorativo, è utile far menzione di una giurisprudenza della Corte di Cassazione [148]che, nonostante non riguardi direttamente il caso del velo islamico, permette di stabilire dei principi in materia di abbigliamento sul luogo di lavoro. Il caso riguardava una disputa tra un dipendente che rivendicava la sua libertà a presentarsi sul posto di lavoro con i pantaloncini corti e l'opposizione del proprio datore di lavoro dimostrata attraverso l'adozione di direttive contrarie a questa scelta. In sentenza la Corte ha

---

[146] A. De Oto, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, op.cit. p. 140

[147] La normativa in esame vieta di comparire mascherato in luogo pubblico. v. L. Musselli, *Libertà religiosa ed Islam nell'ordinamento italiano*, in il dir. eccl., n. 2, 1995, pp. 444-472

[148] Corte di Cass., sez. lav., 9 aprile 1993, n. 4307, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1994, n. 2, pp. 226-234

stabilito come il fatto che i lavoratori si presentino sul posto di lavoro vestiti in un modo coincidente con quello suggerito dal costume o dal cd. "vivere civile" non determina di per sé in capo al datore di lavoro un diritto ad imporre ai propri dipendenti di vestirsi in un modo stabilito (a meno che, ovviamente, questo modo di vestire sia essenziale per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa, ad esempio per ragioni di sicurezza[149], di igiene [150]e anche di neutralità aziendale[151]). Per quanto riguarda la materia della sicurezza, merita menzione anche il caso della religione Sick[152], che impone ai fedeli di indossare un turbante per coprire i capelli e un pugnale, il kirpan[153], all'interno di una fascia che cinge la vita. Questa seconda prescrizione ha posto e pone diversi problemi, in relazione alle disposizioni del codice penale e a quanto disposto dall'articolo 4 della legge 110 del 1975 sulle armi da taglio. Recentemente, ad esempio, la Prima Sezione della Corte di Cassazione, con sentenza 31 Marzo 2017, n. 24048, ha confermato la condanna per il porto d'armi ai sensi dell'articolo di cui sopra, inflitta dal Tribunale di Mantova ad un fedele della religione

---

[149] Per quanto riguarda la normativa nazionale relativa alla sicurezza, art. 4 d.lgs. n. 626/1994 che si occupa di disciplinare gli obblighi che ricadono sul datore di lavoro, il dirigente e il preposto alla sicurezza dei lavoratori. Al primo comma si prevede: «Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché, nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

[150] Proponiamo una giurisprudenza della Corte di Appello di Milano, relativo al caso di un addetto al reparto gastronomico di un supermercato al quale la direzione aveva richiesto di rasarsi la barba, che questi si era fatto crescere per motivi di culto, e questa richiesta era stata dettata da esigenze di carattere igienico-sanitarie. Cfr. Corte App. Milano, 9.4.2002, in Riv. It. Dir. Lav., n. 2, 2002, p. 658; per quanto riguarda la normativa nazionale relativa all'igiene sul posto di lavoro, art. 42 d.p.r. 327/1980, rubricato "Igiene, abbigliamento e pulizia del personale": « Negli stabilimenti industriali e nei laboratori di produzione il personale […] deve indossare tute o sopravesti di colore chiaro, nonché idonei copricapo che contengano la capigliatura. Il personale addetto alla preparazione, manipolazione e confezionamento di sostanze alimentari negli esercizi di vendita deve indossare adeguata giacca o sopraveste di colore chiaro, nonché idoneo copricapo che contenga la capigliatura. Le tute, le giacche, le sopravesti e i copricapo debbono essere tenuti puliti, il personale deve curare la pulizia della propria persona e in particolare delle mani, e deve eseguire il proprio lavoro in modo igienicamente corretto. L'autorità sanitaria può disporre particolari misure per determinate lavorazioni ed in casi specifici».

[151] Il tema sarà destinatario di un'autonoma trattazione nel capitolo seguente

[152] Per approfondimenti sul Sickismo, G. Maggioni, *Nuovi movimenti religiosi di derivazione orientale*, Milano, 1996, pp. 65-68

[153] Il kirpan rappresenta nella religione sick l'impegno per il rispetto di sé e per la propria libertà di spirito

Sikh. La sentenza ha generato un forte dibattitto, soprattutto a causa di un passaggio, non molto chiaro, dove la Corte invita l'immigrato a «conformare i propri valori a quelli del mondo occidentale». Questo esempio giurisprudenziale serve a dimostrare come il bilanciamento necessario tra diritto del fedele ad esercitare la propria confessione e pubblica sicurezza non è sempre condotto in modo agevole.

Un'altra questione preliminare degna di essere affrontata riguarda la crescente domanda - a partire dalla legge del 20 Novembre 1999, numero 380[154] che ha comportato una consistente immissione di personale femminile nei corpi di polizia - da parte delle donne musulmane di derogare alle regole predisposte per l'abbigliamento militare e richiedere di poter portare il chador. In questo caso sussiste un conflitto inedito tra il diritto costituzionalmente garantito di permettere all'appartenente al corpo di polizia di poter portare il velo e, dall'altra parte, la necessità per uno Stato laico di porsi dinanzi al cittadino con un'immagine neutrale, che non veicoli alcun messaggio - anche implicito – di carattere religioso[155]. Discorso simile può essere affrontato sul fronte scolastico. In questo ambito, la prima disciplina che si è occupata della materia e a cui dobbiamo far riferimento è il Regio decreto numero 653 del 1925[156], dove all'articolo 20 si prevedevano le sanzioni disciplinari per i fatti che potessero turbare il regolare andamento dell'Istituto scolastico, e le eventuali offese alla morale, alla religione [157]e al decoro personale. Alla luce di quanto esposto, quindi, il mero utilizzo di un velo quale lo chador non entrerebbe in conflitto con la disciplina esaminata; diverso il caso nel quale il velo di cui si tratti sia il

---

[154] L. 380/199, "Delega al governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile"

[155] In questo senso, la Francia, il cui ordinamento si basa sul principio di laicità "negativa", impone ai dipendenti che esplicitino un servizio pubblico, di non mostrare simboli religiosi. In questo caso infatti risulta stringente dar voce a quanto disposto dall'articolo 1 della Costituzione, per il quale «La Francia è una Repubblica indivisibile, laica, democratica e sociale. «[…]».

[156] Poi abrogato dal dpr 249/1998

[157] In questa sede è utile ricordare come nel 1925, in piena epoca fascista, fosse ancora in vigore lo Statuto Albertino, che ergeva la religione cattolica a religione di Stato. L'offesa alla religione quindi in questo caso, nelle intenzioni del legislatore fascista, riguardava presumibilmente la sola religione cattolica

burqa. In questo secondo frangente si applicherebbe, infatti, sia quanto disposto dal r.d. 773/1931, sia quanto disposto dalla legge 152/1975 relativamente alla circolazione in luoghi pubblici con il volo coperto, impedendo dunque a scolari, insegnanti e personale non docente di portare la suddetta velatura integrale[158].

Uno dei primi casi che la giurisprudenza italiana si è trovata ad affrontare relativamente al caso del conflitto tra velo islamico e ambito lavorativo risale al 2004 e riguarda il piccolo centro di Samone, in provincia di Ivrea. Ivi una direttrice di scuola aveva impedito ad un'insegnante di origine marocchina di partecipare ad uno stage presso un asilo nido e gestito da una cooperativa sociale, giustificando la propria decisione per il fatto che l'aspirante insegnante indossasse il velo (il chador, ndr) e che per questo motivo «avrebbe potuto spaventare i bambini e farli sentire a disagio»[159].

Di recente la giurisprudenza italiana si è pronunciata riguardo l'uso dei simboli religiosi sul posto di lavoro, in relazione al caso di una ragazza di cittadinanza italiana, professante la religione musulmana, la quale aveva lamentato di non essere stata assunta come hostess nella fiera della calzatura di Milano a causa della determinazione di questa di indossare il velo (più dettagliatamente, l'hijab). Al colloquio di lavoro, infatti, il diniego opposto dall'aspirante dipendente di non portare il velo sul posto di lavoro aveva indotto l'azienda datrice di lavoro a rifiutare la sua candidatura. La candidata poneva l'accento sull'irrilevanza del velo in relazione alla prestazione da eseguire, mostrando anche come i requisiti richiesti

[158] In una logica di diritto comparato, riferiamo quanto riportato dal professor De Oto nel volume *Precetti religiosi e mondo del lavoro*: «In Olanda, per scoraggiare questa pratica (di indossare il burqa in luoghi pubblici, *ndr*) la municipalità di Utrecht ha stabilito che le donne che rifiuteranno di togliersi il burqa per trovare lavoro, non riceveranno il sussidio di disoccupazione». Cfr. A. De Oto, *Precetti religiosi*, op. cit., p. 145

[159] Cfr. N. Zancan, *Porta il velo, non può fare la maestra* , in La Repubblica, 23.3.2004. Evento simile accaduto in Belgio, che ha portato ad affermare il divieto per quanti partecipano a corsi di formazione per assistenti sociali di indossare simboli religiosi durante gli stages. V. Tribunal de première instance, Bruxelles, 11.12.97, n. IB40558.2, in www.olir.it

dall'azienda ai fini del buon esito del colloquio riguardassero la taglia, l'altezza e la misura di piede della dipendente, e non si facesse quindi riferimento alcuno ad un eventuale taglio di capelli. Aveva quindi presentato ricorso dapprima davanti al Tribunale di Lodi, e, in seguito al rigetto in primo grado, davanti alla Corte di Appello di Milano[160], la quale, riformando la sentenza pronunciata dal giudice di primo grado, ha evidenziato la sussistenza di un caso di discriminazione diretta a danno della ricorrente. La Corte di Appello di Milano, in motivazione, ha spiegato come l'indossare l'hijab connota l'appartenenza religiosa della ricorrente, e rifiutarne la candidatura esclusivamente a causa di ciò mostra un comportamento direttamente discriminatorio, a meno che questa esclusione non fosse dovuta ad una legittima causa di giustificazione: per il giudice di secondo grado, il non indossare l' hijab non costituiva, ai sensi dell'articolo 2, decreto legislativo 216/2003, un «requisito essenziale e determinante della prestazione».

La Corte europea dei diritti dell'uomo è stata chiamata a pronunciarsi, soprattutto recentemente, relativamente al caso intricato del simbolismo religioso sul luogo di lavoro, in relazione soprattutto all'indossare monili (come catenine con il crocifisso, rosari eccetera) e capi di abbigliamento (in particolare, il velo islamico). La giurisprudenza in questione si sta muovendo verso un riconoscimento sempre maggiore del diritto di libertà religiosa, quando fondato su un serio convincimento e, di conseguenza, il giudizio di bilanciamento tra il diritto del lavoratore a professare la propria religione da un lato e il diritto del datore di lavoro a salvaguardare la neutralità del posto di lavoro dall'altro viene condotto con sempre maggior rigore[161].

---

[160] Corte di Appello di Milano, s. n. 579/2016

[161] N. Marchei, *La libertà religiosa nella giurisprudenza delle Corti europee*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statochiese.it), n. 33, 2019, p. 68

Come già evidenziato, le controversie relative all'esercizio della libertà religiosa sul luogo di lavoro si registrano più di frequente in quelli Stati dove coesistono più culture differenti e, come conseguenza, più modi di intendere la vita, sia in modo religiosamente orientato che meno. La giurisprudenza ce ne da prova, con la quantità di pronunce giurisprudenziali che negli anni si sono susseguite, riguardo l'intero ambito della discriminazione per motivi religiosi.

In particolare, la Corte EDU si è occupata di decidere in relazione a tre casi[162], di cui due di questi di nostro particolare interesse ed entrambi con il crocifisso al centro della disputa. Analizziamo prima di tutto il caso della signora Chaplin, infermiera in un ospedale britannico, alla quale era stato opposto il divieto di indossare la catenina con il crocifisso sul posto di lavoro, motivando questa decisione per motivi di salute. L'ospedale aveva da poco modificato lo stile della divisa delle infermiere, passando da un collo alto ad uno scollo "a V" che lasciava vedere il crocifisso, prima nascosto dietro il collo alto. La motivazione, come detto, era dettata da motivi di salute, in quanto l'infermiera poteva arrecare involontariamente lesioni ai pazienti, allo stesso modo in cui avesse indossato gioielli o collane (entrambe vietate). L'infermiera si era rifiutata di privarsi della catenina, decidendo quindi di adire al giudice di Strasburgo per far valere il comportamento discriminatorio perpetrato nei suoi confronti. In questo caso la Corte ha respinto il ricorso in quanto, nel bilanciamento di interessi tra il diritto della dipendente ad ostentare simboli di appartenenza religiosa e il diritto alla salute dei pazienti è risultato più degno di considerazione il secondo[163]. Peraltro la decisione assunta dall'ente ospedaliero di impedire la

[162] Sentenze 59842/10, 51671/10 e 36516/10

[163] In motivazione la Corte richiama quanto disposto dall'articolo 9 comma 2 della CEDU, indicando come i motivi di salute rappresentino un limite fissato per il godimento dei diritti religiosi. La massima: "La protezione della salute e della sicurezza di un reparto ospedaliero prevale sul diritto della ricorrente a poter manifestare la fede cristiana sul luogo di lavoro,

possibilità di portare accessori quali catenine e gioielli mostrava come il regolamento ospedaliero non entrasse direttamente in conflitto con il diritto ad ostentare il proprio credo, non potendo quindi porsi all'origine un eventuale dubbio circa un comportamento discriminatorio presunto da parte dell'ente.

Il secondo caso che analizzeremo riguarda invece una hostess della compagnia aerea British Airways, alla quale era stato impedito, sulla base di un regolamento aziendale, di poter indossare la catenina con il crocefisso durante l'orario di lavoro. Il tema trattato da questa sentenza è necessario peraltro per introdurre un tema che sarà trattato esaustivamente nel capitolo seguente, vale a dire quello relativo al contrasto tra il diritto alla libertà religiosa e il diritto alla neutralità di impresa riconosciuto dal datore di lavoro. La ricorrente aveva presentato ricorso denunciando l'esistenza di una discriminazione indiretta, in quanto la previsione indicata nel regolamento, che impediva la possibilità di indossare sulla divisa gioielli o simboli religiosi, le impediva di poter portare al collo la catenina. Peraltro l'hostess in questione da sempre aveva indossato questa catenina, protetta dal fatto che in origine l'uniforme della compagnia si componeva di una camicetta a collo alto, che permetteva, quindi, di "nascondere" il crocifisso senza così incappare nella restrizione imposta[164]. In seguito, con la modifica dello stile della divisa e l'introduzione di una camicetta aperta, il problema è sorto in tutta la sua portata e la dipendente si è rifiutata di privarsi del ciondolo. Il Tribunale, una volta esaminato il ricorso presentato dalla lavoratrice, ha rigettato l'ipotesi della sussistenza di una discriminazione, in

---

indossando una croce. Non sussiste violazione dell'Art. 9 CEDU, né preso singolarmente né in combinato disposto con l'Art. 14 CEDU"

[164] E. Sorda, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza Eweida e altri c. Regno Unito*, in www.forumcostituzionale.it, 14 Novembre 2013, p. 13

quanto il regolamento in questione non generava un "grande impatto" [165]a tutti i lavoratori professanti la religione cristiana che prestavano la propria opera per la compagnia, ma solo uno svantaggio per la lavoratrice. Inoltre, prosegue la Corte, l'uso del crocifisso nella tradizione cristiana non può essere considerato un simbolo "obbligatorio", come invece possono essere considerati il velo islamico e la kippah per la religione ebraica. Per questi motivi quindi l'*Employement Appeal Tribunal* ha rigettato il ricorso.

La ricorrente ha, quindi, deciso di presentare ricorso davanti alla Corte europea dei diritti dell'uomo[166], la quale, con sentenza emessa il 27 Maggio 2013, ha ribaltato le conclusioni raggiunte dalla Corte d'Appello e riconosciuto la sussistenza di un'ipotesi di discriminazione indiretta perpetrata dalla compagnia a danno della lavoratrice. Nel dettaglio, la Corte osserva come la volontà della signora Eweida di portare al collo il crocifisso fosse dettata da un intimo desiderio e che, quindi, non risultava importante l'obbligatorietà o meno della prescrizione. Nel bilanciamento degli interessi, la Corte riconosce come la necessità dell'impresa di mantenere un certo grado di neutralità fosse da considerarsi legittimo, ma inferiore al diritto della lavoratrice di poter ostentare un simbolo religioso rappresentativo di una propria convinzione, ribadendo, quindi, il diritto a poter professare liberamente la propria religione[167]. Ulteriori argomenti che fortificano la decisione finale assunta dalla Corte si basano sia sulle dimensioni ridotte della croce, che non avrebbe potuto inficiare l'immagine della dipendente agli occhi del cliente, sia il comportamento tenuto dalla compagnia aerea in situazioni precedenti, nelle quali aveva concesso ai dipendenti di indossare indumenti religiosi (come hijab) senza che questo avesse poi influito economicamente sulle casse della società. Per queste ragioni, la Corte ha ritenuto illegittima ed irragionevole la limitazione alla

---

[165] Il "dispate impact" è condizione necessaria per l'esistenza di una ipotesi discriminatoria, secondo *l'Employement Equality Regulations (Religion or Belief) 2003*
[166] *Eweida and others v. The United Kingdom, 48420/10*, 27 Maggio 2013
[167] Par. 95

libertà religiosa della dipendente[168].

[168] Riportiamo la massima della sentenza: "Nel raggiungere il giusto equilibrio tra il diritto fondamentale ad indossare la croce al collo nel luogo di lavoro e il desiderio, pur legittimo, del datore di lavoro di proiettare una certa immagine aziendale, dare troppo peso al secondo fattore rappresenta una violazione dell'Art. 9 CEDU"

CAPITOLO III

LE DEROGHE AL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE PER FATTORE RELIGIOSO

1. L'interesse del datore di lavoro alla neutralità d'impresa

Fino a questo momento della trattazione, ci siamo occupati di presentare il tema relativo al diritto del prestatore di lavoro di poter esercitare in modo libero la propria libertà religiosa, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 19 della Costituzione e nel rispetto del principio di laicità, al quale il nostro Stato si conforma, come da interpretazione della Corte Costituzionale, grazie al combinato disposto degli articoli 2, 3, 7, 8, 19 e 20 della Costituzione medesima. La libertà religiosa, abbiamo visto, comprende il diritto del lavoratore a potersi assentare dal luogo di lavoro per rispettare i giorni di riposo e di festa indicati dalla religione di appartenenza, previa richiesta presentata al datore di lavoro, e il diritto a potersi nutrire secondo i dettami del proprio credo, richiedendo in questo caso uno sforzo non indifferente al datore di lavoro per quanto riguarda l'organizzazione della mensa aziendale e la conservazione degli alimenti in comparti differenti e isolati rispetto agli alimenti destinati alla mensa "comune". In entrambi questi casi abbiamo evidenziato tanto come siano intervenute le intese raggiunte con le confessioni riconosciute, che hanno previsto al loro interno specifici obblighi in capo alla Repubblica, soprattutto in materia di riconoscimento dei giorni di festa, quanto come la giurisprudenza sia variamente intervenuta, indicando anche i comportamenti che deve tenere il datore di lavoro, oltre all'intervento di

Commissioni apposite [1]che, con propri pareri, hanno in vario modo suggerito le prassi migliori per poter garantire il pieno rispetto della libertà religiosa. La terza e ultima prescrizione religiosa di cui ci siamo occupati nel capitolo precedente riguarda invece il diritto del lavoratore a poter abbigliarsi in maniera conforme a quanto disposto dalla propria confessione religiosa, ed è relativamente a questo aspetto che troviamo un punto di divergenza tra il diritto alla libertà religiosa, da un lato, e il diritto alla neutralità d' impresa del datore di lavoro, dall'altro lato. La situazione si presenta come particolarmente complessa in quanto, se è vero che la libertà religiosa è espressamente tutelata dalla nostra Carta all'articolo 19, nondimeno è tutelata la libertà d'impresa del datore di lavoro, precisamente all'articolo 41 della stessa Carta. Difatti, si tutela in questo articolo il diritto alla libertà di iniziativa economica privata, quale «fondamento costituzionale del potere datoriale»[2], dal quale, quindi, non possiamo prescindere in un'ottica di studio della materia del libero esercizio, sul posto di lavoro, della libertà religiosa.

Partendo dalla lettera dell'articolo, questo recita:

«L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali».

Il primo comma dell'articolo sembra in prima battuta corredare il diritto tutelato di un'aura di inviolabilità, stante anche il carattere lapidario

[1] Nel caso italiano, pensiamo al Parere rilasciato dalla Commissione di Bioetica in materia di alimentazione sul luogo di lavoro.
[2] M. Ranieri, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, in WP. Centro studi di Diritto del Lavoro Europeo "MASSIMO D'ANTONA", n. 100, 2010, p. 34

e conciso della previsione. Interviene dunque il secondo comma a temperarne la portata, introducendo una serie di limiti come la sicurezza, la libertà e la dignità umana, e il limite generale imposto di non svolgere l'attività di lavoro in contrasto con l'utilità sociale, ribilanciando quindi le posizioni del datore di lavoro e del lavoratore subordinato. In merito alla portata di questo secondo comma, citando un eminente autore, potremmo affermare come questo possa interpretarsi come «norma che autorizza una tutela speciale e privilegiata» - in riferimento ai diritti individuali oggetto di una tutela a livello costituzionale - «nei confronti del potere organizzativo del lavoro nell'impresa»[3]. Se limitassimo il nostro campo di indagine ad un'interpretazione letterale della norma esaminata, le conclusioni da trarre potrebbero essere immediate, e cioè l'affermazione di come il potere del datore di lavoro di poter caratterizzare la propria impresa in senso neutrale, impedendo quindi ai propri dipendenti di potersi abbigliare in virtù delle imposizioni del credo di appartenenza, troverebbe un argine costituzionale in quanto disposto, oltre che dall'articolo 19, anche dal secondo comma dell'articolo 41, nella parte in cui si garantisce il rispetto della dignità e libertà umana. Ma così non è[4]. In merito alle prescrizioni religiose in materia di abbigliamento, la situazione si complica nel momento in cui alcune di queste prescrizioni sono configurabili come obbligatorie, quali ad esempio il velo per la religione islamica e il turbante per la religione Sikh; altre, invece, sono frutto di una libera scelta del lavoratore credente, come portare al collo una catenina con il crocifisso. Di non minore importanza, poi, il valore soggettivo attribuito dal credente a quel simbolo, valore che può avere anche più significati, potendosi anche riferire ad altri diritti, parimenti tutelati a livello costituzionale[5]. Inoltre, il diritto riconosciuto al

---

[3] L. Mengoni, *I poteri dell'imprenditore*, in Diritto e valori, Bologna, il Mulino, 1985, p. 398
[4] M. Ranieri, op. cit., p. 35
[5] Cfr. E. Rossi, *Laicità e simboli religiosi – Relazione*, in *Problemi pratici della laicità agli inizi del secolo XXI*, Convegno annuale Associazione Italiana dei Costituzionalisti, Napoli, 26-27 ottobre 2007, reperibile nell'area "materiali", sezione "atti di convegni" del sito *www.associazionedeicostituzionalisti.it*

lavoratore di potersi abbigliare secondo le disposizioni della confessione di appartenenza può incontrare, come sopra analizzato, alcune limitazioni, e la valutazione di queste limitazioni non può essere considerata univoca, in quanto può derivare sia da una disposizione specifica, che dalla lettura di altre norme. Tutte queste considerazioni, se valutate in modo congiunto, possono far comprendere come, nella materia del diritto alla neutralità d'impresa più che in altre, l'apporto della giurisprudenza risulta imprescindibile. Infatti, è solo attraverso un'analisi delle situazioni caso per caso che si rende possibile costruire un quadro coerente della materia, attraverso l'applicazione, sia a livello nazionale che a livello comunitario, delle disposizioni in materia. Il ruolo del giudice, quindi, risulta centrale in questo caso, dovendo operare nella situazione concreta un bilanciamento tra i due opposti diritti, entrambi garantiti a livello costituzionale. Questo spiega anche come le soluzioni accolte dalle varie giurisprudenze non siano convergenti, variando il metro di giudizio da un caso all'altro, rendendo quindi ancor più complesso favorire una valutazione effettivamente omogenea della materia.

Il contesto più prolifico, per quanto riguarda la giurisprudenza, in materia di neutralità d'impresa, riguarda il diritto europeo, inteso sia come intervento della Corte europea dei diritti dell'uomo, di cui ci siamo occupati nel precedente capitolo, riportando la pronuncia più rilevante, *Eweida and others v. the UK*, che come diritto comunitario, con l'intervento della Corte di giustizia europea. Avviando adesso l'analisi del diritto comunitario, è bene nuovamente porre l'attenzione su quanto disposto dalla normativa quadro 78/2000 in materia di discriminazione indiretta, in quanto il diritto di neutralità del datore di lavoro, e le direttive che questi adotta per avvalersi di questo diritto, spesso rischiano di tramutarsi proprio in un comportamento indirettamente discriminatorio nei confronti dei lavoratori appartenenti ad una confessione religiosa. Ancora una volta si dimostra, peraltro, come la prescrizione religiosa che più riguarda questo diritto del

datore di lavoro sia proprio la prescrizione in materia di abbigliamento: è lecito domandarsi, infatti, se una regola di abbigliamento introdotta dal datore di lavoro, e applicata in modo indifferente nei confronti di tutti i lavoratori subordinati, possa determinare un impatto particolarmente sfavorevole nei confronti di quei dipendenti che professino una religione che, ad esempio, imponga al fedele di vestirsi in una determinata maniera. L'esempio sicuramente più immediato degli altri riguarda, come anche ampiamente introdotto nel capitolo che precede, il caso del velo islamico. Nel momento in cui un datore di lavoro dovesse procedere all'irrogazione di una misura disciplinare oppure, nei casi più estremi, al licenziamento della lavoratrice dipendente che abbia contravvenuto alle regole imposte dal datore di lavoro in materia di abbigliamento, nel caso in cui questa sanzione non sia sorretta da una causa di giustificazione, il datore di lavoro potrebbe andare incontro ad una querela per aver posto in essere un comportamento indirettamente discriminatorio. Come già si è. visto, la discriminazione indiretta è disciplinata dalla normativa quadro in materia di discriminazione sul posto di lavoro all'articolo 2, comma 2, lettera b), e si sostanzia in un comportamento apparentemente neutro, ma capace di porre in una situazione di particolare svantaggio un lavoratore, per uno dei motivi elencati dalla stessa norma all'articolo 1, tra i quali la religione. E il caso del velo islamico è quello che più di tutti ha visto impegnarsi la Corte di giustizia europea, anche recentemente. La norma è stata poi recepita in Italia dal d.lgs. 216 del 2003 che, oltre a recepire la nozione di discriminazione indiretta, recepisce quanto disposto dalla direttiva in materia di liceità, per il datore di lavoro, di discriminare il proprio lavoratore. Difatti, ai sensi dell'articolo 3 comma 6, prima parte, della disposizione in esame, «non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati

e necessari». In questo caso quindi, in materia di abbigliamento, il datore di lavoro, nel caso in cui venga chiamato in causa dalla propria dipendente a rispondere di una eventuale discriminazione indiretta, dovrà dimostrare se la prescrizione in materia di abbigliamento risponda ad un'esigenza aziendale oggettiva, e se sia o meno adeguata[6].

Sul tema, una delle prime decisioni giurisprudenziali intervenute a livello europeo ha riguardato un caso francese, più dettagliatamente il caso di una lavoratrice, impiegata in un'azienda e addetta a mansioni di telemarketing, che era stata licenziata in seguito al rifiuto di rispettare la norma, prevista in un regolamento aziendale, che impediva ai lavoratori e alle lavoratrici di potersi vestire con abiti a connotazione religiosa. La giustificazione addotta dal datore di lavoro, vale a dire le difficoltà a cui l'impresa sarebbe andata incontro con i propri clienti a causa dell'hijab indossato dalla dipendente, non è stata considerata consistente dal Conseil de Prud'hommes [7]di Parigi in primo grado, e dalla Corte di Appello [8]in secondo grado, che hanno infatti dichiarato illegittimo il licenziamento. In sentenza, la giurisprudenza francese ha voluto dimostrare come possa astrattamente considerarsi legittimo il fatto che il datore di lavoro possa non caratterizzare la propria azienda in senso religiosamente orientato, mantenendo un ambiente neutro, ma allo stesso tempo che questa neutralità debba essere sorretta da elementi oggettivi che comprovino questa esigenza. Nel caso in esame, il timore dell'azienda di compromettere la propria immagine non aveva trovato riscontro nella realtà, rimanendo quindi un timore, privo di veridicità nel caso concreto. Un caso molto simile a quello esaminato, ma che è andato incontro ad un esito totalmente diverso, ha riguardato il licenziamento di una lavoratrice, a Lione. In questo caso, il

[6] M. Aimo, op. cit., p. 58
[7] S. del 17.12.2002
[8] S. del 19.6.2003

Conseil de Prud'hommes [9]di Lione ha ritenuto legittima la misura presa dall'azienda, osservando come l'abbigliamento esibito dalla lavoratrice, «poteva provocare un turbamento al buon andamento dell'impresa». La Corte di Lione ha, quindi, valutato il pericolo come concreto, legittimando l'estrema decisione assunta dall'azienda. Quest'esempio dimostra come la materia in esame non gode di un pensiero univoco, rimettendo al giudice nazionale e sovranazionale il compito di districarsi, valutando il caso concreto e soppesando gli interessi costituzionali in campo.

Passando ad analizzare quanto disposto a livello di Unione europea, l'articolo 4, comma 1, della direttiva 2000/78, rubricato "Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa", concede agli Stati membri la possibilità di stabilire delle deroghe al divieto di porre in atto differenze di trattamento sul luogo di lavoro per uno dei fattori protetti dalla norma, tra i quali troviamo la religione e le convinzioni personali. La deroga può quindi fondarsi sul fattore di discriminazione «laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato»[10]. Per evitare che questa apertura possa essere considerata come priva di limiti da parte dello Stato membro, l'Unione europea ha deciso di fornire una chiave di interpretazione restrittiva alla norma in esame, prevedendo, al *considerando* numero 23, come una deroga al divieto di discriminazione sul posto di lavoro sia sì ammissibile, ma esclusivamente «in casi strettamente limitati», dimostrando in questo modo di non voler concedere «all'autonomia degli Stati (affinché non diventi arbitrio) più dello stretto necessario»[11].

---

[9] S. del 16.1.2004 (in Dr. soc., 2004, p. 358 ss.)
[10] Art. 4, Direttiva 2000/78
[11] F. Onida, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/CE attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione Europea*, in *DE*, 2001, p. 907

Sempre nell'ambito del diritto dell'Unione europea, una norma fondamentale in materia, che sarà oggetto di interpretazione nelle sentenze della Corte di Giustizia, è l'articolo 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che tutela la libertà d'impresa. In quest'articolo leggiamo come sia « riconosciuta la libertà d'impresa, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali» e, come vedremo in seguito, il diritto dell'imprenditore a mantenere un luogo di lavoro neutrale.

Una volta analizzate le – in realtà abbastanza sparute - disposizioni in materia di neutralità del datore di lavoro, è giunto il momento di presentare alcuni casi giurisprudenziali risolti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, casi che permettono, ancora una volta, di mostrare come non vi sia, almeno per ora, un indirizzo coerente in materia, risultando necessario valutare il singolo caso che il giudice si trova a dover decidere.
A dimostrazione del fatto che la materia oggetto di trattazione è costantemente in fase di evoluzione e che, solamente di recente, la giurisprudenza ha avuto modo di occuparsene, uno dei primi casi in cui la Corte è stata chiamata a decidere relativamente al diritto del lavoratore ad abbigliarsi sul posto di lavoro secondo i dettami del proprio credo da un lato, e il diritto del datore di lavoro a mantenere un ambiente lavorativo neutro, scevro da una connotazione religiosa, dall'altro, risale al 14 Marzo 2017. In questa occasione la Corte ha avuto modo di esprimersi relativamente a due casi, balzati all'onore delle cronache, il caso *Bougnaoui*[12] e il caso *Achbita*[13], entrambi riguardanti il l'utilizzo del velo islamico sul posto di lavoro, nell'ambito di un rapporto di lavoro privato[14].

---

[12] Corte di giustizia, Grande Sezione, sentenza 14 Marzo 2017, Bougnaoui, C-188/15
[13] Corte di giustizia, Grande Sezione, sentenza 14 Marzo 2017, Achbita, C-157/15
[14] Cfr. R. Cosio, *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà di impresa*, in www.europeanrights.eu; A. Licastro, *Quando è l'abito a fare il lavoratore. La questione del velo islamico, tra libertà di manifestazione della religione ed esigenza dell'impresa*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, 2015, n. 27

Entrambi i casi, peraltro, sono incentrati su come debba essere caratterizzato il comportamento del datore di lavoro che licenzi la propria dipendente a causa del velo: se debba essere considerato come discriminazione diretta o indiretta.

Partendo dal primo caso, la questione verte sul licenziamento di una ingegnera progettista, che prestava la propria opera in un'azienda francese, in seguito al rifiuto, da questa opposto, di togliersi il velo, quando si fosse trovata a contatto con i clienti. Nel caso di specie, la direzione dell'azienda aveva richiesto esplicitamente alla lavoratrice di spogliarsi dell'indumento religioso in seguito ad una segnalazione, che aveva ricevuto da un cliente dell'azienda, il quale si sentiva infastidito proprio dall'indumento religioso indossato dalla lavoratrice medesima. Scorrendo le conclusioni presentate alla Corte di giustizia dall'avvocato generale Sharpston[15], vediamo come questi qualifichi il comportamento tenuto dall'azienda datrice di lavoro come direttamente discriminatorio nei confronti della lavoratrice, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2, comma 2 a) della direttiva quadro 2000/78. Secondo l'avvocato, il velo islamico era l'oggetto del contendere nel caso della lavoratrice, che sarebbe stata licenziata esclusivamente per la sua appartenenza confessionale, che non solo indica alle donne di indossare detto indumento, ma, secondo alcune interpretazioni, pone l'indossarlo come prescrizione obbligatoria. Inoltre, si osserva nelle conclusioni, il tener conto dei desideri manifestati da un cliente che non intenda essere "servito" da una lavoratrice che porti il velo, non costituisce «un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Infatti, alla lavoratrice in questione si richiedeva esclusivamente di assistere il cliente relativamente ad un problema informatico a questi accorso, mansione nella quale non è richiesto alla lavoratrice o al lavoratore alcun indumento

[15] M. Peruzzi, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno non patrimoniale*, in R. it. Dir. lav., Giuffrè, Rivista telematica, 2016

specifico ai fini della buona riuscita della prestazione lavorativa. La Corte di Giustizia, investita del caso con rinvio pregiudiziale, sottolinea come la direttiva quadro europea richieda un «requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata», e che questa non possa, per queste ragioni, comprendere «considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente». Di conseguenza, i giudici di Lussemburgo hanno ritenuto che il desiderio di un cliente non possa essere considerato un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento della prestazione lavorativa e, per questo motivo, ha considerato sussistente l'ipotesi di discriminazione diretta prospettata dall'avvocato generale.

Il secondo caso ha come oggetto, ancora una volta, il caso del licenziamento di una lavoratrice, la signora Achbita, receptionist presso una società belga che fornisce servizi di sorveglianza e sicurezza, dovuto al fatto che questa si fosse volontariamente sottratta al divieto sancito in regolamento aziendale, approvato dal Comitato aziendale, che esplicitamente impediva ai lavoratori e alle lavoratrici di indossare sul luogo di lavoro «segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi». La lavoratrice, incurante di quanto espressamente disposto dal regolamento aziendale, aveva deciso di indossare egualmente il velo, andando quindi incontro prima a diversi richiami da parte dell'azienda datrice di lavoro ed, infine, al licenziamento. In questo caso il lavoro della Corte si rende particolarmente complicato in quanto viene chiamata a pronunciarsi, sempre in via pregiudiziale, circa un trattamento sfavorevole che viene applicato, in modo indistinto, alla pluralità dei lavoratori e delle lavoratrici, a differenza invece del caso precedente, trattato nella stessa sentenza, dove il comportamento discriminatorio riguardava esclusivamente la lavoratrice musulmana. L'avvocato generale Kokott si sofferma proprio sul carattere generale della

prescrizione prevista all'interno del regolamento aziendale, ponendo l'attenzione sul fatto che la prescrizione, oggetto di discussione, colpiva in modo indifferente tutti i lavoratori e lavoratrici subordinati dell'azienda, non potendo quindi nel concreto configurarsi un comportamento discriminatorio in via diretta. Non era, infatti, configurabile un comportamento discriminatorio in quanto mancava il presupposto necessario, vale a dire la possibilità di individuare due gruppi differenti, trattati diversamente e «distinguibili sulla base di un criterio intrinsecamente legato a una religione o, anche in generale, *alla* religione[16]». Sulla base di queste considerazioni, l'avvocato concludeva evidenziando come non si prospettasse, nel caso di specie, alcuna disparità di trattamento, a meno che il divieto in apparenza neutro previsto dalla norma del regolamento, celasse al suo interno «stereotipi e pregiudizi nei confronti di una o più religioni determinate oppure nei confronti delle convinzioni religiose in generale»[17], configurandosi in tal caso un fulgido esempio di discriminazione indiretta. Ricostruendo la dinamica proprio in quest'ottica, vale a dire di una presunta discriminazione indiretta perpetrata dall'azienda ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori credenti, la Corte di Giustizia ha affermato come questa possa essere dettata dall'esigenza di raggiungere una finalità legittima, quella di attuare «una politica aziendale di neutralità politica, filosofica o religiosa», e che questa legittima esigenza del datore di lavoro rientri nella libertà d'impresa, soprattutto dal momento in cui i lavoratori e le lavoratrici maggiormente coinvolti sono quelli adibiti a mansioni strettamente a contatto con il pubblico (come nel caso della receptionist). La Corte rimette, comunque, alla Corte di Cassazione belga, che aveva sollevato la questione, la valutazione del caso concreto, vale a dire se si configuri l'ipotesi di discriminazione indiretta oppure se la libertà d'impresa del datore di lavoro sia, nel caso di specie, più degna di tutela.

[16] Cosi, parafrasando le parole dell'avvocato generale, M. Peruzzi, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno patrimoniale*, op. cit.
[17] Conclusioni, pt. 1

Peraltro, in conclusione della sentenza, la Corte indica come, nel giudizio di proporzionalità che dovrà essere svolto dal giudice belga, occorre valutare anche la mansione svolta dalla lavoratrice, suggerendo implicitamente come, nel caso in cui la mansione svolta non riguardasse un contatto diretto con il pubblico, la lavoratrice avrebbe comunque potuto tenere il velo senza intaccare il diritto alla neutralità d'impresa. In questo senso, ci sembra giusto poter affermare come la Corte implicitamente suggerisca all'azienda datrice di lavoro, in futuro, di non procedere ad un licenziamento ma, piuttosto, ad adibire la lavoratrice o il lavoratore che indossino indumenti religiosi o politici, a mansioni non a contatto con la clientela.

Quest'ultima sentenza analizzata ha portato con sé un acceso dibattito in dottrina, che risulta utile riportare anche per mostrare le voci in disaccordo con le soluzioni prospettate dalla Corte. In particolare, la Professoressa Nuzzo ha evidenziato, nel suo studio relativo al conflitto inedito tra libertà di vestirsi secondo i dettami del proprio credo e libertà datoriale al profitto, i rischi che possono celarsi dietro la pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione europea, primo fra tutti il rischio di una banalizzazione della questione relativa all'esercizio della libertà religiosa sul posto di lavoro. Sembrerebbe infatti sufficiente, dalla lettura delle Conclusioni in calce alla sentenza, «che le imprese si muniscano di un regolamento che vieti segni visibili delle convinzioni religiose, in nome di un desiderio di neutralità dell'azienda, per sacrificare un diritto fondamentale della persona[18]», quale, appunto, la libertà religiosa. Nell'analisi approfondita delle problematiche, la Professoressa Nuzzo indirizza la propria ricerca sul fatto che l'assunto che vorrebbe un regolamento aziendale rivolto a tutti essere un regolamento neutro non è alcun modo scontato. È infatti innegabile «che il divieto di indossare tali

[18] V. Nuzzo*, Verso una società multiculturale.. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, in "Massimo D'Antona".IT – 324/2017

simboli, benché "vestito" di astrattezza e genericità, non è diretto a tutte le religioni, ma solo a quelle che "impongono" l'uso di simboli "visibili", come appunto il velo[19]», rischiando di determinare un effetto diverso e opposto all'effetto che si voleva raggiungere. Trattare, infatti, situazioni diverse in modo eguale è il modo più diretto per tentare di raggiungere un'eguaglianza che è tale solo nella forma, ma non nella sostanza, sacrificando l'eguaglianza effettiva a vantaggio di un'eguaglianza solo apparente[20]. La lavoratrice che, nel caso di specie, richiede di indossare il velo sul posto di lavoro, sta richiedendo il riconoscimento di un trattamento differente, trattamento che non trova alcuna forma di tutela in un regolamento aziendale applicato in modo indistinto[21]. In conclusione della disamina della Professoressa Nuzzo, questa si interroga circa l'occasione mancata dalla Corte di Giustizia per indicare come una politica di neutralità aziendale potrebbe facilmente essere perseguita non inibendo e vietando ogni forma di rappresentazione all'esterno della religiosità della persona, quanto, al contrario, rendendo lecito indossare indumenti religiosi, passando da un piano di libertà negative, dove si vieta al lavoratore di potersi esprimere anche nel piano del proprio credo, ad una libertà positiva, dove, ammettendo ogni forma di religiosità, non si prende partito per alcuna. Lo studio si conclude con un'osservazione provocatoria nei confronti della decisione della Corte, mostrando il carattere paradossale, in tema di raffronto, delle decisioni assunte dalla Corte nella sentenza *Bougnaoui* e *Achbita*. Utilizzando lo stesso metro scelto per la sentenza *Achbita*, nella sentenza *Bougnaoui*, osserva Nuzzo, «sarebbe stato sufficiente che il datore di lavoro, una volta sollecitato dal cliente, avesse emanato un regolamento

---

[19] *Ibid.*

[20] D. La Rocca, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. Barbera, op cit., p. p. 289 ss.

[21] Cfr. M. Schlachter, *Reflections on joined cases WABE and Müller: the CJEU's legal tests for private employers' religious neutrality policies*, in *Italian Equality Netwok*, https://www.italianequalitynetwork.it, 13 Gennaio 2022, «The impact of neutrality policy might become much more intrusive for religious persons than for a person who do not believe or adhere to a different interpretation of religious rules or dress codes. Such difference of impact by a seemingly neutral policy amounts to indirect discrimination because of religion», p. 5.

con cui vietava a chiunque di esibire simboli religiosi durante la prestazione di lavoro, per evitare che il recesso fosse qualificato in termini di discriminazione diretta»[22]. Il tema pregnante della critica riguarda, quindi, una presunta mancanza di lungimiranza della Corte, incapace, secondo questo studio, di valutare le conseguenze che una decisione del genere avrebbe potuto produrre, da quel momento in avanti, nell'ambiente del lavoro. Sulle contraddizioni delle conclusioni raggiunte nei due casi, merita attenzione anche l'osservazione mossa dalla Dottoressa Frosecchi, secondo la quale «uno sforzo di chiarezza», in merito alle diverse conclusioni raggiunte «sarebbe stato apprezzato, non potendosi considerare irragionevole sostenere che impedire di indossare il velo islamico, […], perché espressamente richiesto dai clienti o impedirlo perché imposto da una politica di neutralità adottata per accontentare i clienti […], e sostanzialmente motivata dalle stesse ragioni economiche che hanno fondato il licenziamento nella prima ipotesi, non presentino differenze sostanziali[23]».

Nella stessa direzione delle osservazioni che sono state mosse nei confronti delle sentenze sopra citate si muove il Professor Colaianni, che, in un articolo che si prefigge di fornire alcune osservazioni critiche alle sentenze "gemelle" del 2017, conduce la propria ricerca evidenziando come «il divieto di velo sia contenuto in norme interne non contrattate, ma disposte unilateralmente dal datore di lavoro» e come questo «non può far *velo*, è il caso di dire, alla discriminazione che, in concreto, subiscono solo

---

[22] V. Nuzzo, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, op. cit., p. 17

[23] G. Frosecchi, *L'esercizio della libertà religiosa nuovamente alla prova della neutralità aziendale: un percorso a ostacoli tra discriminazione diretta, discriminazione indiretta e bilanciamento dei diritti*, in pubblicazione, p. 95. In merito a quanto ivi espresso, cfr. Licastro, *Il dubbio di una "velata" discriminazione: il diritto di indossare l'hijab sul luogo di lavoro privato nei pareri resi dall'Avvocato generale alla Corte di giustizia dell'Unione europea*, in SCPC, 2016, p. 19-32; Peers, *Headscarf bans at work: explaining the ECJ rulings*, in http://eulawanalysis.blogspot.it/.

le donne musulmane»[24]. Su questo aspetto, le posizioni di Nuzzo e Colaianni convergono, indicando come le problematiche riguardino principalmente[25], se non esclusivamente, quelle confessioni religiose che, come analizzato nel precedente capitolo, impongono, al pari quasi di precetti giuridici veri e propri, di tenere una condotta specifica, soprattutto, per il tema che ci riguarda, in materia di abbigliamento. La questione su cui Colaianni si interroga, è fino a quale punto la libertà d'impresa del datore di lavoro può andare a comprimere la libertà religiosa del lavoratore o lavoratrice dipendente. Il Professore individua un limite massimo che non può essere valicato, vale a dire la dignità del lavoratore subordinato. Perché se è vero, e la Corte lo precisa in sentenza *Achbita*, che il diritto alla neutralità d'impresa è un diritto espressamente tutelato dalla Carta di Nizza, è anche vero che più volte, anche prima dell'adozione della direttiva quadro 2000/78, la Corte ha avuto modo di indicare, anche in sentenze che non hanno riguardato in modo specifico la libertà di religione, che la dignità umana del lavoratore non può essere soggetta a condizioni. A dimostrazione di ciò, il Professore conclude il suo articolo indicando la lapidarietà della sentenza *Omega*, in cui la Corte sancisce come «l'ordinamento giuridico comunitario è diretto innegabilmente ad assicurare il rispetto della dignità umana quale principio generale del diritto»[26], chiosando come «dietro ad ogni hijab c'è una donna con il suo vissuto di genere, di religione, di cultura, insomma d'identità, che il giudice di un'Unione dei diritti non

[24] N. Colaianni, *Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà d'impresa. Prime osservazioni alla sentenza della Corte di giustizia sul divieto di indossare il velo sul luogo di lavoro*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, n. 11, 2017, p. 4

[25] Questo non vuol dire che il diritto di poter esibire simboli religiosi non imposti dalla religione di appartenenza non venga tutelato. In una dinamica di combinazione tra giurisprudenze, basta citare il *cado Eweida and others v. the UK*, ampiamente analizzata nel capitolo che precede, per poter affermare ciò con tranquillità (in relazione al caso del crocifisso). Il sentimento religioso deve essere sempre tutelato, sia esso collegato ad una prescrizione imposta o sia esso frutto della liberà volontà del lavoratore credente.

[26] Corte di giustizia Ue, 14 ottobre 2004, *Omega*, C-36/02

dovrebbe consentire alle imprese di mortificare»[27].

Le soluzioni accolte dalle decisioni giurisprudenziali analizzate risultano quindi, per i motivi addotti, particolarmente problematiche, e la situazione non si è certo risolta: anzi, in seguito alla recentissima pronuncia della Corte di Giustizia, pubblicata il 15 luglio 2021 e riguardante ancora il caso del velo islamico, la Corte ha raggiunto conclusioni in parte opposte. La sentenza si occupa di decidere congiuntamente su due cause, che meritano di essere analizzate in modo esaustivo, anche per dare conto dell'immensa portata applicativa che potrebbero generare e di cui ancora, nel momento in cui si scrive, per una questione di tempo, non abbiamo avuto modo di verificare le conseguenze. I casi, al pari di quanto visto per la sentenza sopra esaminata, sono stati trattati congiuntamente dalla Corte, sia perché riguardano la stessa tematica, sia perché sollevati da due tribunali tedeschi.

Procedendo per gradi, il primo caso che andiamo ad analizzare riguarda una lavoratrice, IX[28], impiegata presso un Istituto di educazione di Amburgo, la WABE, che è stata sospesa dal posto di lavoro in seguito al rifiuto di quest'ultima di togliersi il velo, nonostante due diversi richiami, seguiti da un'ammonizione, che la ricorrente si è rifiutata di osservare. I diversi richiami erano stati motivati dalla politica di neutralità perseguita dalla WABE nel rispetto della sensibilità dei bambini, dei genitori e dei terzi, neutralità che era stata imposta tramite regolamento scolastico e che impediva, al personale scolastico, di poter indossare indumenti religiosi nel

[27] N. Colaianni, *Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà d'impresa. Prime osservazioni alla sentenza della Corte di giustizia sul divieto di indossare il velo sul luogo di lavoro*, op. cit., p. 6

[28] Educatrice specializzata, IX prestava la propria opera presso WABE a partire dal 2014. A inizio 2016 decide di indossare un velo islamico, e tra il 15 Ottobre 2016 al 30 Maggio 2018 usufruisce di un congedo parentale. Nel Marzo 2018 la WABE adotta una direttiva interna, «Istruzione di servizio per il rispetto del principio di neutralità», della quale IX è venuta a conoscenza il 31 Maggio. L'1 Giugno 2018 IX si presenta sul posto di lavoro con un velo islamico, essenso quindi provvisoriamente sospesa dal posto di lavoro. Successivamente, il 4 Giugno si ripresenta sul luogo di lavoro con il velo, e in questo caso riceve un'ammonizione scritta dove l'azienda invita la dipendente a svolgere, in futuro, il proprio lavoro senza velo.

corso dello svolgimento della prestazione lavorativa. IX ha quindi proposto un ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Hamburg [29](Tribunale del lavoro di Amburgo) affinché questi ordinasse alla WABE di ritirare l'ammonizione inflittale. Il giudice di Amburgo ha quindi deciso di interpellare la Corte di Giustizia con rinvio pregiudiziale, interrogando questa in merito all'interpretazione corretta della direttiva 2000/78. Nel merito, il giudice, con il primo quesito, aveva richiesto ai giudici di Lussemburgo se l'articolo 1 e l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della Direttiva 2000/78 dovessero essere interpretati nel senso che una norma interna di un'impresa, che persegua una politica di neutralità religiosa, costituisca un'ipotesi di discriminazione diretta[30]. Con seconda questione invece il giudice del rinvio richiedeva se l'articolo 2, par. 2, lettera b) della Direttiva 2000/78 dovesse essere interpretato nel senso che una differenza di trattamento basata in via indiretta su un motivo religioso, derivante da una norma interna, potesse essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità aziendale[31].

Analizziamo adesso il secondo caso, per poi presentare la decisione presa dalla Corte, in quanto, come dicevamo, entrambi i casi sono stati decisi con una medesima sentenza. Il secondo caso riguarda una lavoratrice, MJ[32], consulente di vendita e cassiera presso la ditta MH Müller Handels GmgH, alla quale era stato intimato di spogliarsi del velo in virtù di quanto disposto dal regolamento aziendale vigente (il quale disponeva di non ostentare, sul posto di lavoro, segni vistosi di appartenenza confessionale), e, in seguito al rifiuto opposto da questa, le era stato ordinato di abbandonare temporaneamente il posto di lavoro, ingiungendole inoltre di ripresentarsi senza segni vistosi di appartenenza ad una confessione

[29] C-804/18
[30] Cause riunte WABE e MH, punto 43
[31] Cause riunite WABE e MH, punto 56
[32] MJ lavora come consulente di vendita e cassiera presso una filiale della MH. Dal 2014 indossa un velo islamico, ed essendosi rifiutata di spogliarsi da detto velo, viene in prima battuta adibita ad una nuova mansione, non a contatto con il pubblico, per poi, nel 2016, dopo essersi nuovamente rifiutata di toglierselo, le viene ordinato di abbandonare il luogo di lavoro e tornare a casa.

religiosa. MJ ha quindi proposto ricorso davanti ai giudici nazionali, richiedendo di far dichiarare nulla l'ingiunzione, oltre a richiedere un risarcimento del danno sofferto. In questo caso il giudice investito della controversia ha accolto la richiesta della ricorrente, ed in seguito a ciò la MH Müller Handels GmbH ha proposto un'impugnazione davanti al Bundesarbeitsgericht[33] (Corte federale del lavoro), per richiedere la cassazione della sentenza pronunciata in primo grado. Il giudice di secondo grado ha sollevato la questione davanti alla Corte di Giustizia, ponendo tre quesiti, due dei quali hanno ricevuto risposta. Nel primo quesito il Giudice interroga la Corte circa la possibilità che un regolamento aziendale che vieti ai lavoratori subordinati dell'impresa di ostentare segni vistosi espressione di convinzioni religiose, politiche od ideologiche, possa essere giustificato ai sensi dell'articolo 2, par. 2, lett. b) della Direttiva 2000/78[34]. Con la seconda questione, se le disposizioni nazionali in materia possano essere prese in considerazione, in virtù di quanto disposto dall'articolo 8, par. 1[35], della direttiva, in quanto volte a determinare un trattamento più favorevole.

Relativamente al caso *WABE*, in merito alla prima questione, la Corte esamina l'eventuale portata discriminatoria di un regolamento aziendale che, indifferentemente, applichi una politica neutrale all'interno dell'azienda[36]. In questo caso segue la linea già tracciata dalla giurisprudenza precedente, indicando come un regolamento che si applichi alla totalità dei lavoratori e lavoratrici dipendenti non realizza una fattispecie di discriminazione diretta[37], e a niente rileva il fatto che determinate religioni impongano ai propri fedeli di indossare indumenti di

---

[33] C- 341/19
[34] Cause riunite WABE e MH, punto 71
[35] Articolo 8, par. 1, Dir. 2000/78: « Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva».
[36] Cause riunite WABE e MH, punto 52
[37] «Infatti, dal momento che ogni persona può avere una religione o convinzioni personali, una norma di tal genere, a condizione che sia applicata in maniera generale e indiscriminata, non istituisce una differenza di trattamento […]». Così il punto 52

appartenenza confessionale[38]. Per confermare l'assunto, e dimostrare quindi che la regola aziendale avesse valore nei confronti di tutto il personale scolastico che prestava servizio nella WABE, la Corte riporta anche un caso, accaduto nello stesso Istituto scolastico, dove una lavoratrice, che portava la catenina con il crocifisso, era stata invitata dal datore di lavoro a spogliarsene[39]. Una volta accertata la mancanza di un'ipotesi di discriminazione diretta, la Corte valuta se, nel caso concreto, la politica aziendale seguita dal datore di lavoro possa rientrare nello spettro del diritto alla neutralità d'impresa[40], rispondendo affermativamente. Precisa inoltre che tale libertà, da sola, non è idonea a determinare un comportamento discriminatorio, dovendosi esaminare quindi le esigenze che hanno condotto il datore di lavoro ad attuare tale politica[41]. Nel caso di specie, la Corte individua tra gli elementi da analizzare, il desiderio dei genitori di far educare i propri figli da persone che non ostentino, nel momento in cui si trovano a stretto contatto con gli alunni, le proprie convinzioni religiose e personali, evidenziando come il concedere ai propri dipendenti di poter ostentare simboli religiosi arrecherebbe un pregiudizio all'Istituto scolastico, con evidenti conseguenze sfavorevoli[42].

Passando poi ad analizzare in concreto i pericoli che possono celarsi dietro una disparità di trattamento, la Corte precisa che la limitazione imposta al lavoratore di non mostrare segni visibili di appartenenza confessionale deve limitarsi allo stretto necessario[43], tenuto conto del diritto alla libertà religiosa del lavoratore dipendente, un diritto che non può essere costretto oltre il limite. In conclusione, la Corte riconosce la liceità di una norma interna che limiti il diritto ad esercitare la libertà religiosa sul posto

[38] Cause riunite WABE e MH, punto 53
[39] Cause riunite *WABE* e *MH*, punto 54
[40] Cause riunite WABE e MH, punto 60
[41] Cause riunite WABE e MH, punto 65
[42] Cause riunite WABE e MH, punto 67
[43] Cause riunite WABE e MH, punto 68

di lavoro, purchè rispetti i limiti da questa indicati[44].

Relativamente al caso MH, la Corte, da principio, pone l'attenzione sul fatto che una direttiva aziendale che vieti solamente di indossare segni vistosi di grandi dimensioni è, naturalmente, idonea a pregiudicare esclusivamente quelle persone che aderiscono a confessioni religiose che prevedono che venga indossato un indumento di grandi dimensioni come, in questo caso, il velo islamico[45]. A detta della Corte, se il giudice del rinvio dovesse accertare la sussistenza di un'ipotesi di discriminazione a danno della ricorrente, quest'ipotesi dovrebbe riguardare il caso della discriminazione indiretta, caso che non si configurerebbe nella circostanza in cui la politica di neutralità perseguita sarebbe stata dettata da una legittima finalità. Nel caso di specie, la legittima finalità, evidenziata anche dal giudice del rinvio nella domanda di pronuncia pregiudiziale, riguarderebbe l'esigenza del datore di lavoro di mantenere un ambiente di lavoro sano, dato il fatto che in passato si erano registrati, all'interno della stessa azienda, episodi di tensione tra lavoratori a causa proprio delle convinzioni religiose, politiche e filosofiche non convergenti[46]. In questo senso, i giudici di Lussemburgo ritengono che questa esigenza del datore di lavoro possa configurarsi come un'esigenza reale, spettando a quest'ultimo dimostrarne l'attualità davanti al giudice nazionale.

Analizziamo adesso le conclusioni raggiunte dalla Corte di Giustizia, in risposta ai singoli quesiti sollevati dai giudici tedeschi, seguendo l'ordine stabilito dalla sentenza della Corte, partendo quindi dal secondo caso, il

---

[44] «una differenza di trattamento indirettamente fondata sulla religione o le convinzioni personali […] può essere giustificata dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei confronti dei clienti […] a condizione che […] tale politica risponda ad un'esigenza reale di detto datore di lavoro […]; in secondo luogo, che detta differenza di trattamento sia idonea ad assicurare una corretta applicazione di tale politica di neutralità […] e, in terzo luogo, che detto divieto si limiti allo stretto necessario […]» Cosi il punto 70

[45] Cause riunite WABE e MH, punto 72

[46] Cause riunite WABE e MH, punto 75

caso *MH*. Al primo quesito presentato dalla Corte federale del lavoro, la Corte dichiara che l'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della dir. 2000/78 deve essere interpretato nel senso che un'impresa può porre in essere un comportamento configurabile come "discriminazione indiretta", solo se il divieto che imponga ai lavoratori subordinati di non ostentare, sul posto di lavoro, alcun segno visibile di una propria convinzione religiosa, politica e filosofica riguardi qualsiasi forma visibile di tale appartenenza: limitare infatti il divieto ai soli segni vistosi determinerebbe un comportamento direttamente discriminatorio nei confronti dei dipendenti, trovando quindi applicazione l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a)[47].

Il paragrafo 79 si occupa, invece, di decidere in modo congiunto sulle questioni sollevate da entrambi i giudici nazionali, relativamente alla possibilità, per una norma interna più favorevole, di derogare alla normativa sovranazionale, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva quadro. La Corte di Giustizia, nella sua disamina degli argomenti, ricomprende nell'ambito di applicazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), quanto disposto dalla normativa nazionale richiamata da entrambi i giudici, vale a dire l'articolo 4 del GG: il contenuto di essa sarebbe infatti tutelato compiutamente anche dalla disposizione della direttiva quadro. Nel merito del quesito poi, vale a dire se una disposizione nazionale relativa alla libertà religiosa e di coscienza possa essere considerata come una disposizione più favorevole alla tutela del principio di parità di trattamento, ex articolo 8 paragrafo 1, la Corte richiama alla memoria dei giudici nazionali il margine di discrezionalità che l'Unione europea riconosce alla legislazione degli Stati membri. Alla Corte spetta "semplicemente" il ruolo di controllare che le misure che vengano adottate a livello nazionale dai singoli Stati siano, in linea di principio, giustificate e proporzionate[48], riconoscendo dunque che le norme nazionali che tutelano la libertà di

[47] Cause riunite WABE e MH, punto 78
[48] Cause riunite WABE e MH, punto 86

religione possono essere considerate come disposizioni più favorevoli[49].
A conclusione, riportiamo le massime di quanto dichiarato dalla Corte di Giustizia Europea:

«L'art. 2, par. 2, lett. a), Dir. 2000/78 non osta a una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, purchè un siffatto divieto sia generalizzato e non si limiti all'uso di segni vistosi e di grandi dimensioni»

«L'art. 2, par. 2, lett. b), Dir. 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una norma interna di un'impresa che vieta ai lavoratori di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, pur costituendo una differenza di trattamento indifferentemente fondata sulla religione, è da considerarsi giustificata se risponde alla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa, dettata da un'esigenza reale di quest'ultimo, ed è attuata con mezzi idonei e necessari. Nella valutazione del carattere appropriato di una siffatta differenza di trattamento, le disposizioni nazionali che tutelano la libertà di religione possono essere prese in considerazione come disposizioni più favorevoli, ai sensi dell'art. 8, par. 1, della Dir. 2000/78».

Ripercorrendo il solco già tracciato dalla sentenza *Achbita*, la Corte conferma quindi come la «norma interna di un'impresa non costituisce discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali se il divieto in essa sancito è generalizzato e indiscriminato, ovverosia rivolto a tutti i dipendenti e relativo a qualsiasi manifestazione di

[49] Cause riunite WABE e MH, punto 90

convinzioni religiose e personali»[50]. Di conseguenza, risulta coerente l'indirizzo seguito in *Achbita*, *WABE* e *MH*, individuando un'ipotesi di discriminazione diretta soltanto nel caso in cui le religioni trattate in modo meno favorevole siano determinabili[51], non configurandosi quindi discriminazione nel caso di adozione di un regolamento aziendale che si applichi, in modo indifferente, a tutti i dipendenti[52]. Inoltre, la politica di neutralità adottata dal datore di lavoro, perchè non si configuri un'ipotesi di discriminazione indiretta, deve essere giustificata da una reale esigenza, esigenza che dovrà poi essere dimostrata dal datore di lavoro, sul quale ricade l'onere della prova da esercitarsi nel procedimento nazionale[53].

La sentenza in esame presenta alcuni lati oscuri, che risulta utile esaminare in modo approfondito, criticità già emerse in occasione della pronuncia della Corte sul caso *Achbita*. La prima, è utile ricordarlo, riguarda una politica di neutralità dell'impresa che ha, come altra faccia della medaglia, il rischio di legittimare comportamenti discriminatori del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, permettendo al primo di poter "velare", appunto, i propri comportamenti discriminatori dietro un regolamento aziendale[54]. Citando Guazzarotti, vi è il rischio concreto «che dietro alla giustificazione giudiziaria di tale neutralità si annidi la volontà di prevenire l'intolleranza della società attraverso l'occultamento delle differenze, finendo cosi per assecondare quell'intolleranza»[55].

Un ulteriore passaggio della sentenza oggetto di discussione riguarda il

---

[50] G. Frosecchi, op. cit.

[51] Per l'indirizzo dottrinale che vorrebbe individuare un'ipotesi di discriminazione diretta anche nel divieto di indossare segni visibili, v. Militello, Strazzari, *I fattori di discriminazione*, cit. , p. 132

[52] Relativamente alle perplessità sollevate in dottrina su questo assunto, cfr. a V. Nuzzo, *Verso una società multiculturale*, op. cit.

[53] Secondo Colaianni, in questo caso potrebbe configurarsi una disparità d'interpretazione tra Stati dell'Unione europea. Cfr. S. Colaianni, *Il velo delle donne musulmane*, cit. p. 4

[54] Di questo avviso F. Dorssemont, *From Achbita to* WABE, in https://www.italianequalitynetwork.it, 15 Gennaio 2022
., p. 5: «In my view, what is certain is that it is not (or no longer) appropriate to sublimate non-legitimate expectations by means of an abstract principle of neutrality contained in a rule».

[55] A. Guazzarotti, *Bandire il velo dal posto di lavoro*, cit., p. 423

punto 66. In questo caso, la Corte anticipa eventuali discussioni che potevano generarsi in seguito alla pubblicazione della sentenza, determinando come il caso di specie non potesse essere assimilato ai precedenti casi *Bougnaoui* e *Feryn23*[56]. Ciò che lascia interdetti riguarda l'esigenza avvertita dalla Corte di dover prendere le distanze [57]dai due casi giurisprudenziali sopracitati, come a volersi giustificare per le conclusioni raggiunte e sopra analizzate. Peraltro, le motivazioni che porterebbero la Corte a negare un'eventuale assimilazione di questi tre casi risulta poco convincente. Per quando riguarda il caso *Bougnaoui*, ricordiamo che la dipendente era stata licenziata in seguito a delle lamentele sollevate da un cliente che non aveva intenzione di essere servito da una lavoratrice col velo. Probabilmente la differenza col caso di specie può riassumersi nel fatto che, nell'azienda in cui la lavoratrice prestava la propria opera, non era vigente un regolamento di neutralità aziendale, ma la decisione di licenziare la dipendente era comunque stata dettata dall'esigenza di accontentare la clientela[58], esigenza che ritroviamo anche nel caso *WABE*[59]. Anche il mancato paragone con il caso *Feryn* convince poco [60]: l'assunto secondo cui il fattore oggetto di discriminazione avrebbe riguardato in questo caso una condizione involontaria (come l'origine etnica e razziale del lavoratore), mentre il fattore religioso riguarderebbe una scelta volontaria

[56] È un caso conclusosi con la pronuncia di censura nei confronti di un comportamento del datore di lavoro, il quale attraverso dichiarazioni pubbliche affermava di non aver intenzione di assumere persone aventi una determinata origine etnica e razziale.
[57] Citando il latinismo assimilato al caso di specie dalla Dottoressa G. Frosecchi, «esxcusatio non petita, accusatio manifesta?» V. G. Frosecchi, op. cit., p. 95
[58] Esigenza che la corte, nei casi riuniti WABE e MH, ritiene degna di tutela dalla parte del datore di lavoro.
[59] Relativamente a questo caso, nel rispetto di quanto disposto, oltre che dall'articolo 10, dall'articolo 14 della Carta di Nizza, relativo al diritto dei genitori di poter educare i propri figli secondo le proprie convinzioni religiose
[60] G. Frosecchi, op. cit., p. 96. Proseguendo il pensiero relativo alla ricerca delle ragioni per le quali la Corte abbia voluto affermare in modo deciso la distanza esistente tra i tre casi, l'autrice ritiene poco lineare che «una mera dichiarazione pubblica con la quale si renda nota la volontà di non assumere lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale integri una discriminazione diretta, mentre una vera e propria politica aziendale che impedisce l'istituzione o la prosecuzione del rapporto di lavoro con persone che indossano simboli religiosi visibili riesca persino a sfuggire alla qualificazione di discriminazione indiretta», G. Frosecchi, op cit., p. 96

del lavoratore rischia di presupporre l'esistenza di una gerarchia tra i fattori oggetto di protezione da parte delle norme antidiscriminatorie, quando sono egualmente tutelati a livello di diritti fondamentali e, come tali, non ordinabili[61].

Ancora, un ulteriore punto oscuro della sentenza riguarda la contraddittorietà nelle conclusioni raggiunte in merito alla portata della politica di neutralità. In riferimento al caso *MH* la Corte di Giustizia esclude, come detto, che il regolamento possa riguardare esclusivamente un divieto ad ostentare la propria appartenenza confessionale, politica e filosofica attraverso segni di grandi dimensioni[62], mentre in *WABE* sembra far intendere come un tale ordine di servizio possa essere ricompreso nel criterio di idoneità.

Fino a questo momento della trattazione ci siamo occupati di evidenziare le criticità in raffronto anche alle sentenze precedenti. È giunto adesso il momento, seguendo anche l'ordine di trattazione proposto dalla Dottoressa Frosecchi nel suo studio, di trattare del bilanciamento a livello

---

[61] R. Bin, *Diritti e Argomenti. Il bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, 1992, p. 33

[62] In merito, M. Schlachter, *Reflections on joined cases WABE and Müller: the CJEU's legal tests for private employers' religious neutrality policies*, in *Italian Equality Netwok*, https://www.italianequalitynetwork.it,: «a policy not prohibiting any form of display of symbols but merely of "conspicuous or large-surface format" symbols might not avoid the direct discrimination test. This is based on the proximity of this prohibition to a disguised, or convert, reference to prohibiting explicity an Islamic headscarf: obviously there are not too many clear alternatives of visualizing a worldview in a format of large surface», p. 4. Nel proseguio del "paper", l'autrice propone anche un raffronto tra questa sentenza e la sentenza *Eweida*, pronunciata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, ponendo l'accento sul diverso approccio seguito dalle due Corti. Nel caso della Corte di Giustizia, il bilanciamento dei diritti è svolto alla luce del test di proporzionalità, parametrato sul divieto di discriminazione. Nel caso della Corte EDU invece, la proporzione è svolta tra libertà fondamentali, tutelate dalla Convenzione. Nel primo caso, il divieto di discriminazione impedisce a priori la possibilità di vietare segni "di grandi dimensioni" e permettere segni "poco vistosi", perchè si configurerebbe, ovviamente, un trattamento meno favorevole nei confronti dei lavoratori che, per motivi religiosi, debbano ostentare segni facilmente notabili. Nel secondo caso invece la Corte EDU statuisce come il vantaggio di altre religioni non violerebbe, in modo automatico, la libertà di religione degli individui svantaggiati. Più dettagliatamente, un regolamento che vieti di indossare un simbolo sarebbe sì lesivo della dignità del dipendente, ma il fatto che altre religioni ne siano esentate non determina un pregiudizio per la persona toccata dal regolamento, p. 6.

dei diritti fondamentali, tutelati dalla Carta di Nizza, bilanciamento che non viene esplicitato nelle sentenze che precedono. Ad esempio, in *Achbita* la Corte fa menzione solamente del diritto alla libertà d'impresa, riconosciuto dall'articolo 16 della Carta, senza far riferimento al bilanciamento con la libertà di religione (nonostante in sentenza si parli di "libertà" al plurale)[63]. La Corte opera questo bilanciamento al punto 84, raffrontando il principio di non discriminazione ex articolo 21 della Carta di Nizza e la libertà di pensiero, coscienza e religione di cui all'articolo 10, da un lato, con l'articolo 14, paragrafo 3 e l'articolo 16, relativo alla libertà d'impresa, dall'altro lato. La Corte auspica un corretto bilanciamento dei diversi diritti, ma l'autrice dell'articolo manifesta dei dubbi circa la reale riuscita di questa asserzione. Soffermandosi sul caso *WABE*, il confronto operato dalla Corte tra la libertà d'impresa e la libertà di religione, ha visto soccombere la seconda a beneficio della prima, che non è stata quasi neppure toccata dall'opera di bilanciamento operata dalla Corte. Difatti, se è vero che la Corte invita il datore di lavoro ad adibire la lavoratrice ad altra mansione non a contatto con il pubblico, per salvaguardare l'occupazione, allo stesso tempo questo invito non ha rilevanti implicazioni nell'ambito della libertà d'impresa, implicazioni che invece si manifestano quando si impone alla lavoratrice di non poter liberamente manifestare la propria religione sul posto di lavoro. Identica situazione nel caso di raffronto tra libertà religiosa e libertà, per i genitori, di provvedere all'educazione ed istruzione dei propri figli. In questo caso l'Autrice si interroga circa la rilevanza che può assumere il velo, nel momento in cui la lavoratrice, presumibilmente, nello svolgimento della prestazione lavorativa, non si rivolgerà agli studenti tentando di fare proselitismo, educando i bambini alla propria fede[64]. Sorge quindi, in questo caso, una domanda, vale a dire se sia sufficiente che l'educatrice scolastica indossi un copricapo religiosamente orientato per

[63] Cfr. M. Schlachter, op .cit., p. 3

[64] In questo caso peraltro questo comportamento non sarebbe protetto dalla libertà di religione, «risultando, pacificamente, un comportamento illecito». Cosi G. Frosecchi, op. cit., p. 99

influire, in qualche maniera, nell'educazione scolastica del minore, inficiando la libertà religiosa del genitore, tutelata dall'articolo 14 paragrafo 3. Il bilanciamento dei diritti operato dalla Corte presenta, dunque, diverse zone d'ombra: una soluzione per tentare di controbilanciare gli interessi in gioco potrebbe giungere proprio da una delle conclusioni raggiunte dalla stessa Corte, vale a dire la libertà che viene riconosciuta agli Stati membri dell'Unione di poter intervenire in materia, anche riconoscendo una tutela maggiore della libertà religiosa del lavoratore subordinato[65].

Ponendo, infine, l'accento su un ultimo aspetto controverso, è interessante riportare quanto evidenziato dalla Professoressa M. Schlachter in merito alla possibile sussistenza di un'ipotesi di discriminazione interseziale (e non solo nel caso di specie[66]). Riportandone le parole, infatti, vediamo come l'Autrice ritenga che:

«[…], specific standards for another category of discrimination could have played a role: as the neutrality policies at stake affects in practice primarily women of a distinct ethnical background, the Court could have decided on whether to apply a stricter standard for justifying intersectional discrimination. The violation of several protected characteristics in combination might constitute an aggravated case[67]».

Nel caso di specie, l'Autrice si dimostra critica per la decisione della Corte di respingere la questione, sollevata dal giudice del rinvio, relativa al fatto che il pregiudizio potesse riguardare, in modo particolare, le donne, trascurando la possibilità che la discriminazione, dovuta alla combinazione

---

[65] Causa *WABE* e *MH*, punti 87 e 88. Critica nei confronti di questo passaggio, M. Schlachter, *Reflections on joined cases WABE and Müller: the CJEU's legal tests for private employers' religious neutrality policies*, in *Italian Equality Netwok*, https://www.italianequalitynetwork.it. Secondo l'autrice, se è vero che è apprezzabile il diritto riconosciuto agli Stati membri dell'Unione di poter introdurre, in materia, una disciplina più favorevole, è anche vero che a livello di organizzazione sovranazionale «a common standard at EU level remains out of reach».
[66] Pensiamo al più volte citato caso *Achbita*
[67] M. Schlachter, op. cit., p. 5

di più fattori (in questo caso, "sesso" e "religione"), potesse comportare effetti più dannosi di quelli che avrebbero potuto generarsi per ciascun fattore valutato separatamente[68].

Come si è potuto evidenziare con l'analisi delle sentenze citate, il tema della neutralità di impresa in relazione, in questo caso, alla libertà religiosa del lavoratore subordinato, resta ancora un tema aperto, che probabilmente spiegherà tutti i suoi effetti da ora in avanti, dato anche l'impatto che avrà la pronuncia relativa alle cause riunite *WABE* e *MH*.

2. Le organizzazioni di tendenza

Al primo paragrafo dell'articolo 4 della Direttiva quadro 2000/78, il legislatore europeo prevede delle eccezioni alla parità di trattamento sul posto di lavoro, eccezioni che, come analizzato nel paragrafo che precede, riguardano, tra gli altri fattori di discriminazione, sia la religione che le convinzioni personali. Ma è il paragrafo 2 quello su cui adesso ci soffermeremo in maniera più approfondita, partendo dal testo letterale della norma, il quale tratta in modo specifico delle «attività professionali di chiese o altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni [69]». Il legislatore europeo autorizza gli Stati membri a «mantenere nella propria legislazione, od anche a formalizzare

[68] *Ibid.*

[69] M. Aimo, *Religione e convinzioni* personali, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, op. cit., p. 66. La professoressa, nel passaggio successivo a quello riportato, critica aspramente la formulazione del secondo paragrafo dell'articolo 4, ponendo l'accento sull'indeterminatezza dei confini della deroga ammessa nei confronti del datore di lavoro di tendenza. Ne riportiamo un passaggio: «Quanto agli enti destinatari di tale regime *ad hoc*, inoltre, va osservato che la definizione data dall'art. 4.2 presenta confini piuttosto indeterminati: non sembra potersi integralmente risolvere nella più netta e delimitata categoria delle "chiese … e organizzazioni filosofiche e non confessionali" di cui parla il *considerando* n. 24 ed in ogni caso la sua estensione è incerta poiché dipende dal significato che si attribuisce a termini indefiniti quale "etica" e "convinzioni personali"

nella legislazione futura che riprenda prassi nazionali vigenti, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di tali soggetti, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali […] non costituisca discriminazione». In questo caso, il requisito ideologico è determinante, indicato dalla lettera della norma come un requisito «essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione»[70]. Nella norma si fa anche riferimento alle disposizioni e principi costituzionali degli Stati membri, che hanno l'onere di determinare la differenza di trattamento da riservare al lavoratore in un'organizzazione di tendenza[71]. Infine, l'ultimo capoverso del secondo paragrafo si chiude stabilendo come la Direttiva non possa arrecare danni al diritto delle chiese e organizzazioni, «che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione». Il riferimento che ad apertura di norma viene rivolto alle normative nazionali ha avuto l'effetto di determinare trasposizioni diverse della medesima intesa[72], come peraltro preventivato dalla stessa Direttiva quadro, al *Considerando* numero 24[73]. Alcuni Stati, come la Francia, hanno optato

---

[70] Per questo passaggio dell'articolo, ulteriori critiche sono state sollevate da F. Onida, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/Ce attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione Europea*, in *D E*, 2001, p. 908 ss. In particolare, il merito della critica si basa sulla mancanza, nel secondo paragrafo dell'articolo 4, del riferimento al principio di proporzionalità, mancanza che conduce ad una deroga al principio di parità di trattamento totalmente sproporzionata, rispetto all'eccezione generale prevista al primo paragrafo.

[71] Sempre in riferimento alle critiche sollevate, anche in questo caso la dottrina ha avuto modo di indicare alcune perplessità. Ci riferiamo più esattamente a V. Pacillo, *Contributo allo studio del diritto alla libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 294, dove leggiamo che in questo modo uno Stato avrebbe la possibilità di autorizzare un'organizzazione di tendenza a comprimere il diritto alla libertà religiosa del dipendente «in misura superiore a quanto […] strettamente necessario a salvaguardare il contrastante diritto dell'ente a diffondere la propria ideologia».

[72] P. Floris, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 12, 2019, p. 3

[73] «L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle

inizialmente per integrare norme già esistenti[74], altri hanno deciso di introdurre nell'ordinamento leggi più specifiche, «ma un po' tutti hanno variamente riformulato e limato il testo europeo»[75]. Una propria interpretazione è stata offerta anche dal legislatore italiano, il quale, all'articolo 3, quinto comma[76], del d.lgs. n. 216/2003, ha optato per la scelta dei termini «enti religiosi» e «altre organizzazioni pubbliche o private», ma ha deciso di omettere il riferimento all'«etica fondata sulla religione o sulle convinzioni personali»[77], non introducendo quindi il riferimento che nella Direttiva serve a delimitare le organizzazioni per le quali possono valere delle deroghe al divieto di trattamenti discriminatori[78]. Il requisito ideologico previsto dalla Direttiva quadro è invece stato interamente recepito, e su questo punto la giurisprudenza italiana si è districata per individuare il nesso «tra funzioni e mansioni, svolte dal lavoratore e finalità ideologico/religiose dell'organizzazione»[79].

Peraltro, è utile ricordare come nel nostro ordinamento giuridico non

---

organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa».

[74] Su sollecitazione della Commissione europea, la Francia ha poi dovuto dare piena attuazione alla lettera della norma, approvando la legge n. 496/2008, omettendo comunque di introdurre una nozione di organizzazione di tendenza, nozione che è stata poi elaborata dalla giurisprudenza. In merito a ciò, v. S. Coglievina, *Diritto antidiscriminatorio e religione. Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula ed., Tricase (Le), 2013, p. 147 ss.

[75] P. Floris, op. cit., p. 4

[76] Art. 3, c. 5, d.lgs. 216/03: « Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attivita' professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attivita'».

[77] Quest'omissione operata dal legislatore italiano è stata considerata come disdicevole da parte della professoressa M. Aimo, la quale ritiene che un'omissione in tal senso dilaterebbe «illegittimamente la categoria dei soggetti fruitori di tale beneficio, rendendo astrattamente possibile che possano goderne anche quelle organizzazioni che svolgono attività che non hanno natura ideologica». Cfr. M. Aimo, *Religione e convinzioni personali*, op. cit., p. 74

[78] Cfr. S. Benigni, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2008, p. 163 ss.; M. Aimo, *Religione e convinzioni personali*, op.cit., p. 70

[79] C. Cardia, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiosa e diritti delle parti. Prima voce*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, n. 1, p. 209

siano contemplate norme che disciplinino in modo generale il rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un'organizzazione di tendenza, rapporto che è solo incidentalmente tutelato in poche e frammentarie disposizioni, che si caratterizzano per avere un «contenuto precettivo dettato per sottrazione piuttosto che per addizione, in quanto funzionale a consentire l'esonero, totale o parziale, dall'applicazione della disciplina comune»[80]. Nel merito, la prima disposizione che si è occupata di dar rilevanza al caso delle organizzazioni di tendenza è contenuta nella legge n. 108/1990, rubricata "Disciplina dei licenziamenti individuali", che all'articolo 4 statuisce come non rientrino nell'applicazione offerta dalla tutela reale - prevista per i licenziamenti illegittimi - quei licenziamenti intimati da «datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto». Ulteriore disposizione in materia la troviamo prevista nella legge n. 68/1999, relativa al diritto al lavoro dei disabili, che all'articolo 3 comma 3 dispone che la quota di riserva per l'assunzione di lavoratori con disabilità può essere calcolata in modo più favorevole nel caso in cui i datori di lavoro siano partiti politici, organizzazioni sindacali e organizzazioni che, «senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione». Infine, norme specifiche sono previste per quanto riguarda le modalità di accesso a ruoli di insegnante di religione cattolica nella scuola pubblica[81], oltre che «quelle che subordinano la possibilità di esercitare la funzione docente nell'Università cattolica del Sacro Cuore al "gradimento" – sotto il profilo

---

[80] A. Viscomi, O*sservazioni critiche su lavoro e «tendenza» nelle fonti internazionali e comunitarie*, op.cit., p. 582

[81] Le disposizioni principali in materia le ritroviamo nella l. 25.3.1985, n.121, di ratifica dell'accordo di revisione del Concordato lateranense del 1984, oltre che nel relativo Protocollo addizionale e dalla l. 18.7.2003, n. 186. Preme precisare che, come previsto dalle normative sopra richiamate, *condicicio sine qua non* per essere nominato docente di religione cattolica nelle scuole italiane è il possesso di un attestato di idoneità rilasciato dall'autorità ecclesiastica, che certifichi che l'aspirante insegnante conosce le verità dogmatiche e morali ritenute tali dalla Chiesa cattolica, conduce una vita che si conforma ai dettami imposti ai fedeli cattolici e possiede attitudine e capacità all'insegnamento. In merito, cfr. V. Pacillo, *Contributo allo studio del diritto alla libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, op. cit., p. 344 ss.

religioso – dell'autorità ecclesiastica»[82]. Ed è proprio sul delicato tema dell'insegnamento universitario presso Università religiosamente orientate che la giurisprudenza italiana ha dovuto misurarsi, essendo stata chiamata a decidere relativamente a due casi in particolare, uno dei quali è giunto poi all'attenzione della Corte europea dei diritti dell'uomo. I casi *Cordero* e *Lombardi Vallauri*

2.1 Segue La giurisprudenza italiana in materia di organizzazioni di tendenza e l'intervento della Corte EDU

Le scuole confessionali sono un chiaro esempio di organizzazioni di tendenza, e i casi *Cordero* e *Lombardi Vallauri* sono fortemente collegati tra loro, collocandosi il secondo caso dentro un quadro giuridico di riferimento elaborato dalla Corte Costituzionale, con sentenza pronunciata, in relazione al caso Cordero, nel lontano 1972. In questo dialogo continuo orienteremo la nostra esposizione, in modo tale da offrire un quadro coerente delle valutazioni operate dal giudice nazionale prima, e dalla Corte europea dei diritti dell'uomo poi.

Entrambi i casi, come detto, riguardano due professori universitari, che insegnavano entrambi presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Partendo dal primo, Franco Cordero, titolare della cattedra di diritto processuale penale e filosofia del diritto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, impugnava davanti al Consiglio di Stato [83]un provvedimento con cui il Rettore dell'Istituto universitario, in cui questi esercitava, gli comunicava come la "Sacra Congregazione per l'educazione cattolica" avesse ritirato il *nulla osta* [84]nei suoi confronti precedentemente

[82] M. Aimo, *Religione e convinzioni personali*, op. cit., p. 71
[83] Il passaggio al Consiglio di Stato è diretto in quanto nel 1970 ancora i TAR non erano stati attivati
[84] Il ritiro del beneplacito era dovuto all'adozione, da parte del professore, come libro di testo per i suoi studenti, de «Gli osservanti», libro che non era stato affatto apprezzato dalla Santa Sede.

concessogli, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 38 del Concordato [85]tra Santa Sede e Stato italiano[86], e necessario per poter svolgere la professione di insegnante in un Istituto universitario cattolico. Il Consiglio di Stato, con ordinanza pronunciata il 26 Novembre 1971, sollevava questione di legittimità costituzionale davanti alla Corte Costituzionale, in relazione all'articolo 38 che, secondo il parere del giudice rimettente, assoggettava in modo inammissibile la sovranità dello Stato italiano a quella della Santa Sede[87], violando così quanto disposto dalla Carta Costituzionale all'articolo 7, in relazione all'indipendenza e sovranità di Stato e Chiesa, nell'ambito, ciascuno, del proprio ordine. Oltre ad un contrasto con l'articolo 7, il Consiglio paventava anche un eventuale contrasto con l'articolo 33, che garantisce la libertà di insegnamento. Difatti, osservava il Consiglio, leggendo anche l'articolo 33 in combinato disposto con l'articolo 19 relativo alla libertà di religione, mal si tollerano simili limitazioni dettate da motivi confessionali, soprattutto poi se si aggiunge che il parere rilasciato dalla Sacra Congregazione non può essere soggetto in alcun modo ad un controllo giurisdizionale. In ultima istanza, il Consiglio di Stato proponeva all'attenzione del Giudice delle Leggi anche un'eventuale violazione dell'articolo 3, articolo che esclude ogni tipo di discriminazione, compresa quella religiosa.

La sentenza 195/1972 con cui la Corte Costituzionale si è pronunciata, in merito alla presunta incostituzionalità dell'articolo 38 del Concordato alla luce degli articoli 3, 7, 19 e 33 della Costituzione, è rimasta emblematica, oltre che essere stata fortemente criticata da gande parte della dottrina. Per questo motivo, risulta utile analizzare i punti che hanno

[85] Art. 38 del Concordato: «Le nomine dei Professori dell'Università Cattolica del S. Cuore e del dipendente Istituto di Magistero Maria Immacolata sono subordinate al nulla osta da parte della Santa Sede, diretto ad assicurare che non vi sia alcunché da eccepire dal punto di vista morale e religioso»

[86] É lecito osservare come ancora I Patti Lateranensi fra Stato e Chiesa non fossero stati modificati, modifica che avvenne, come più volte ripetuto, nel 1984

[87] Difatti, spettando alla Santa Sede il compito di valutare l'idoneità del docente a poter insegnare presso l'Università Cattolica, spetta a questa anche valutare l'eventuale ammissione ed estromissione dal ruolo di professore in un'Università italiana

condotto alla decisione della Corte, punti che saranno poi ripresi nel caso *Lombardi Vallauri* e che quindi è bene da subito analizzare.

Il primo articolo alla luce del quale la Corte valuta l'eventuale incostituzionalità della disposizione concordataria è l'articolo 7, relativo all'indipendenza e sovranità di Stato e Chiesa. In questo caso, la Corte afferma sì l'esistenza di questa separazione di ordini, dovuta al carattere originario dei due ordinamenti, ma allo stesso tempo precisa come questa divisione non possa escludere «che un regolamento dei loro rapporti sia sottoponibile a disciplina pattizia», affermando inoltre come a questa disciplina pattizia possa «risalire la rilevanza di atti promanati da una delle parti, purchè questi non siano tali da porre in essere nei confronti dello Stato italiano situazioni giuridiche incompatibili con i principi supremi [88]del suo ordinamento costituzionale […]»[89]. Una volta accertata quindi la liceità del provvedimento unilaterale pronunciato dalla Santa Sede, la Corte passa ad esaminare un eventuale contrasto con gli articoli 19 e 33 della Costituzione. Nel successivo punto 6 del *Considerato in diritto*, la Corte osserva da principio come lo Stato italiano non abbia l'esclusività in materia di insegnamento, essendo lo stesso articolo 33, al terzo comma, a prevedere che «enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato». Corollario di questo diritto espressamente riconosciuto dalla Carta è la più che naturale, a detta della Corte, costrizione della piena libertà di insegnamento del corpo docenti, in quanto un'organizzazione di tendenza, quale è l'Università cattolica, può porre dei limiti necessari «a realizzarne le finalità»[90]. Ne consegue, prosegue la Corte, che « negandosi ad una libera università ideologicamente qualificata il potere di scegliere i suoi docenti in base ad una valutazione della loro personalità e negandosi alla stessa il potere di recedere dal

[88] La Corte Costituzionale peraltro aveva elaborato il concetto di "principi supremi" proprio l'anno precedente, con sentenza n. 30/1971
[89] Sent. 195/1972, *Considerato in diritto*, punto 5
[90] Sent. 195/1972, *Considerato in diritto*, punto 6

rapporto ove gli indirizzi religiosi o ideologici del docente siano divenuti contrastanti con quelli che caratterizzano la scuola, si mortificherebbe e si rinnegherebbe la libertà di questa, inconcepibile senza la titolarità di quei poteri».[91]

Sulla base di quanto sopra esposto, peraltro, la Corte ritiene che se è vero che, nel caso di specie, si potrebbe configurare una limitazione indiretta del diritto alla libertà di insegnamento del docente, è anche vero che non si tratterebbe di una completa violazione, in quanto al momento dell'assunzione il docente conosceva i limiti all'insegnamento che ne derivano: «libero è egli», chiosa la Corte, «di recedere, a sua scelta, dal rapporto con essa quando tali finalità più non condivida»[92].

In merito all'eventuale violazione dell'articolo 19, la Corte dichiara questa infondata in quanto l'esistenza stessa di una scuola orientata confessionalmente è dimostrazione di libertà religiosa, libertà che sarebbe violata nel caso in cui non si riconoscesse a detta organizzazione di tendenza il potere di intervenire per porre fine ad un rapporto di lavoro con un docente, quando quest'ultimo non condivida più «le fondamentali e caratterizzanti finalità»[93].

Per questi motivi, la Corte dichiara infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 38 del Concordato precisando inoltre che attraverso l'applicazione dell'articolo 38 del Concordato si darebbe piena applicazione al dettato del terzo comma dell'articolo 33, in quanto ne sarebbe una fisiologica applicazione.

Sulle conclusioni raggiunte dal Giudice delle Leggi si è molto dibattuto in dottrina, come sopra anticipato, di conseguenza risulta utile

---

[91] Sent. 195/1972*, Considerato in diritto*, punto 6 ult. par.

[92] *Ibid.* Al punto successive, la Corte aggiunge: «Invero, il docente che accetta di insegnare in una università confessionalmente o ideologicamente caratterizzata, lo fa per un atto di libero consenso, che implica l'adesione ai principi e alle finalità cui quella istituzione scolastica è informata».

[93] Sent. 195/1972, *Considerato in diritto*, punto 7

adesso analizzare concretamente i punti di perplessità, sollevati da vari eminenti Autori, in relazione alla sentenza esaminata. Tra le voci più autorevoli registriamo quella del professor Lariccia, che, in un'opera che questi riserva al commento del "Caso Cordero", si interroga da principio sulla ammissibilità di quelle tesi che vorrebbero dare prevalenza alla «libertà collettiva *della* scuola rispetto alla libertà individuale *nella* scuola» [94]. Osserva l'Autore che la tendenza degli ordinamenti democratici è volta a riconoscere tutela da principio proprio alla libertà individuale, anche a scapito, se necessario, di quella collettiva. Da ciò deriva che una scuola, fosse questa anche religiosamente orientata (come nel caso di specie), non può in ogni modo «vincolare» il professore «ad orientare il suo insegnamento in senso difforme dalle sue opinioni»[95]. Osserva ancora, sulla base di ciò, Lariccia, che «è importante sottolineare […] il carattere strumentale che la libertà collettiva della scuola (anche universitaria) assume rispetto alla libertà di insegnamento: ed è proprio la mancata considerazione di tale aspetto del problema che suscita perplessità nella decisione adottata sul "caso Cordero" dalla Corte Costituzionale[96]». La critica che l'Autore muove verso la pronuncia del Giudice delle Leggi riguarda anche la «circostanza che l'attribuzione all'autorità ecclesiastica del potere di revoca del nulla osta incide in modo grave sul principio della libertà di insegnamento, in quanto […] interferisce direttamente su un diritto di libertà garantito direttamente dalla Costituzione[97]». Nelle conclusioni[98] della sua opera, il Professore biasima la decisione assunta dalla Corte, ponendo l'accento anche sui risvolti pericolosi che questa pronuncia avrebbe potuto generare: il "caso Cordero" avrebbe potuto infatti dissuadere altri professori dell'Università Cattolica ad esprimere, in modo libero, le proprie opinioni, per timore di subire la revoca del nulla osta da

[94] S. Lariccia, *La libertà di insegnamento nelle università confessionali (il caso Cordero)*, p. 184
[95] Ibid.
[96] S. Lariccia, op. cit., p. 194
[97] S. Lariccia, op. cit., p. 195
[98] S. Lariccia, op. cit., p. 197-198

parte della Congregazione, ed in questo caso si sarebbe potuta registrata, senza alcun dubbio, una consistente violazione alla libertà di insegnamento, costituzionalmente riconosciuta.

Altra parte della dottrina contrasta invece su un altro passaggio della sentenza, quello relativo alla qualifica dell'Università Cattolica del Sacro Cuore come università libera, confessionalmente orientata. Leggendo il passo della sentenza controverso, «non contrasta con l'art. 33 la creazione di università libere, che possano essere confessionali o comunque ideologicamente caratterizzate», e, in riferimento all'inquadramento di detta Università fra le persone giuridiche di diritto pubblico, «non consegue che dell'Università Cattolica siano state attenuate l'originaria destinazione finalistica e la connessa caratterizzazione professionale». In questo caso, le perplessità sollevate da eminenti Autori[99] si concentrano, prima di tutto, sull'interpretazione che deve essere offerta dell'articolo 33, dove al terzo comma si ribadisce il diritto di enti e privati di istituire scuole, ma dove si precisa anche «senza oneri per lo Stato». Su questo aspetto Jemolo si interroga, oltre a porre l'accento sul fatto che l'Università Cattolica è un'Università libera, dove «c'è possibilità di trasferimento dei docenti dalla Cattolica ad altre Università»[100], valutando quindi l'ufficio di professore di questa Università come un "ufficio pubblico" a tutti gli effetti. Partendo da queste valutazioni muove la sua critica Caputo, che solleva il dubbio circa la costituzionalità dell'articolo 38 del Concordato, alla luce di quanto disposto dall'articolo 51, della Costituzione[101]. Seguendo il ragionamento

---

[99] Cfr. A. C. Jemolo, *Perplessità su una sentenza*, in *Foro.it*, 1973, ; G. Caputo, *Sul "caso" Cordero*, in *Giur. cost*. 1972; P. Barile, *Un'università non si può assimilare ad una scuola confessionalep privata*, in *Corriere della Sera*, 18/1/1973; M. Croce, *Dal "Caso Cordero" al "Caso Vallauri": nozione di scienza e libertà di insegnamento (discutendo con Michele Massa)*, in https://www.forumcostituzionale.it

[100] A. C. Jemolo, *Perplessità su una sentenza*, op. cit., c.9

[101] Art. 51 Cost.: Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

del professor Caputo, se è vero che la carica di professore ordinario presso un'Università cattolica è un ufficio pubblico, allora è anche vero che sorgerebbe un problema di compatibilità con quanto disposto dal suddetto articolo 38, poiché il subordinare un'assunzione ad una concessione di un *nulla osta* non può che entrare in contrasto con quanto disposto dall'articolo 51, relativamente al diritto di tutti i cittadini, senza distinzione alcuna, ad accedere ai pubblici uffici[102]. Sulla base di quanto affermato quindi, non resta altro che certificare come, a detta di questi Autori, l'Università Cattolica non possa essere considerata un'Università privata, «ammesso poi che un'università possa davvero esserlo»[103]. E dal momento in cui la stessa natura confessionale dell'ente viene messa in dubbio, ci si interroga come sia possibile che un'Università, - che, seguendo questo ragionamento, è un Istituto statale - debba sottostare al *bene placet* di una Congregazione confessionale per poter chiamare in cattedra, o addirittura allontanare, il personale docente[104].

Come anticipato in apertura di paragrafo, il caso ora analizzato, con tutte le perplessità che ha sollevato in dottrina, è legato in modo inscindibile ad un altro caso che ha interessato nuovamente l'Università del Sacro Cuore di Milano: il caso *Lombardi Vallauri*.

Partendo, come sempre, da un'esposizione sommaria dei fatti[105], Luigi Lombardi Vallauri, docente a contratto di filosofia del diritto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano dal 1976, aveva presentato la propria candidatura anche per l'anno accademico 1998-1999, candidatura che veniva però declinata dal Consiglio di Facoltà, con decisione del 4 Novembre 1998, in conseguenza ad un parere contrario espresso dalla

---

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

[102] G. Caputo, *Sul "caso" Cordero*, op.cit., p. 2866

[103] M. Croce, *Dal "Caso Cordero" al "Caso Vallauri"*, op.cit., p. 2. Di questo avviso anche P. Barile, *Un'università non si può assimilare a una scuola confessionale privata*, op.cit.

[104] Su questo aspetto, v. G. Romanato, *Statale e non pontificia, coma la volle Papa Ratti*, in https://www.vatican.va/news_services/or/or/cultura/097q04a1.html

[105] Per la ricostruzione dei fatti, cfr. *Causa Lombardi Vallauri c. Italia – Sezione Seconda – Sentenza 20 Ottobre 2009 (ricorso n. 39128/05)*, in https://www.camera.it

Congregazione per l'Educazione Cattolica, che aveva valutato come avverse alla dottrina cattolica alcune posizioni assunte dal Professore, durante gli anni in cui insegnava presso l'Istituto[106]. Il Professore presentava quindi ricorso davanti al Tar[107], contestando la costituzionalità dell'atto alla luce dei diritti alla libertà di insegnamento, di religione e d'eguaglianza riconosciuti dalla Carta costituzionale, sollevando, alla luce di questi articoli, una questione di legittimità costituzionale relativamente all'articolo 10 [108]della legge 25 Marzo 1985, numero 121[109]. Il giudice di primo grado respingeva il ricorso [110]ritenendo, da un lato, motivata la decisione del Consiglio di Facoltà, e dall'altro lato, di non potersi esprimere nel merito del parere rilasciato dalla Congregazione, in quanto si trattava di un atto emanato da uno Stato straniero quale è Città del Vaticano. In merito alla questione di legittimità costituzionale dell'articolo 10, sollevata alla luce degli articoli 3, 19 e 33 della Costituzione, il Tar ne dichiarava l'inammissibilità, alla luce di quanto statuito dalla Corte Costituzionale con sentenza 195/1972, relativa al "caso Cordero". Il Consiglio di Stato rigettava l'appello [111]presentato da Lombardi Vallauri, statuendo come nessuna autorità della Repubblica avrebbe potuto entrate nel merito di un parere rilasciato da una Congregazione cattolica, e che, nel caso di specie, il Consiglio di Facoltà si era limitato esclusivamente a dare applicazione a

---

[106] Nel caso di specie, il parere contrario era seguito alla pubblicazione, da parte del Professore, di un articolo dal titolo "Dissezione giuridica dell'inferno", dove questi affermava l'incostituzionalità dell'Inferno, in quanto una pena eterna mal si concilia con il principio costituzionale della riabilitazione del condannato, ponendosi in contrasto con quanto disposto dall'articolo 27 della Costituzione.

[107] Nel 1971, con legge n. 1034, I Tar sono stati istituiti quindi in questo caso, a differenza del "caso Cordero", il ricorrente può "ambire" a due gradi di giudizio

[108] Art. 10, c. 3, l. 121/1985: "Le nomine dei docenti dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e dei dipendenti istituti sono subordinate al gradimento, sotto il profilo religioso, della competente autorità ecclesiastica". Primo punto di raffronto con il "Caso Cordero". Quest'ultimo impugnava l'articolo 38 del "vecchio" Concordato, il secondo invece impugna la norma contenuta nell'accordo di ratifica al "nuovo" Concordato, quello raggiunto nel 1984

[109] "Ratifica ed esecuzione dell'accordo, con protocollo addizionale, firmato a Roma il 18 febbraio 1984, che apporta modificazioni al Concordato lateranense dell'11 febbraio 1929, tra la Repubblica italiana e la Santa Sede"

[110] Con sentenza pronunciata in data 26 Ottobre 2001

[111] Con sentenza pronunciata in data 18 Giugno 2005

detto parere. Il Professore decideva dunque di adire davanti alla Corte europea dei diritti dell'uomo, invocando a sua difesa gli articoli 10[112], 6 par. 1[113], 9[114], 13[115] e 14 [116]della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo (CEDU).

Davanti alla Corte EDU, Lombardi Vallauri denuncia in primo luogo che la decisione presa dall'Università sia stata assunta in mancanza di contraddittorio, ledendo peraltro la sua libertà d'espressione, espressamente tutelata dalla stessa Convenzione, all'articolo 10. Valutando questo punto, la Corte richiama alla memoria una precedente decisione giurisprudenziale, il caso *Vogt c. Germania*[117], nel quale la stessa Corte aveva «concluso per l'esistenza di una ingerenza dello Stato nella libertà di espressione della ricorrente, tenuto conto del fatto che […] la sig.ra Vogt era un funzionario titolare della cattedra di insegnante da vari anni[118]». Alla scorta di questo

---

[112] Art. 10, CEDU: « 1. Ogni persona ha diritto alla libertà d'espressione. Tale diritto include la libertà d'opinione e la libertà di ricevere o di comunicare informazioni o idee senza che vi possa essere ingerenza da parte delle autorità pubbliche e senza limiti di frontiera. Il presente articolo non impedisce agli Stati di sottoporre a un regime di autorizzazione le imprese di radiodiffusione, cinematografiche o televisive. 2. L'esercizio di queste libertà, poiché comporta doveri e responsabilità, può essere sottoposto alle formalità, condizioni, restrizioni o sanzioni che sono previste dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla sicurezza nazionale, all'integrità territoriale o alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, alla protezione della reputazione o dei diritti altrui, per impedire la divulgazione di informazioni riservate o per garantire l'autorità e l'imparzialità del potere giudiziario».

[113] Art. 6, par. 1, CEDU: «Ogni persona ha diritto a che la sua causa sia esaminata equamente, pubblicamente ed entro un termine ragionevole da un tribunale indipendente e imparziale, costituito per legge, il quale sia chiamato a pronunciarsi sulle controversie sui suoi diritti e doveri di carattere civile o sulla fondatezza di ogni accusa penale formulata nei suoi confronti. La sentenza deve essere resa pubblicamente, ma l'accesso alla sala d'udienza può essere vietato alla stampa e al pubblico durante tutto o parte del processo nell'interesse della morale, dell'ordine pubblico o della sicurezza nazionale in una società democratica, quando lo esigono gli 10 11 interessi dei minori o la protezione della vita privata delle parti in causa, o, nella misura giudicata strettamente necessaria dal tribunale, quando in circostanze speciali la pubblicità possa portare pregiudizio agli interessi della giustizia».

[114] Relativo, ricorderemo, alla libertà religiosa, alla trattazione della quale abbiamo dedicato il capitolo che precede.

[115] Art. 13, CEDU: « Ogni persona i cui diritti e le cui libertà riconosciuti nella presente Convenzione siano stati violati, ha diritto a un ricorso effettivo davanti a un'istanza nazionale, anche quando la violazione sia stata commessa da persone che agiscono nell'esercizio delle loro funzioni ufficiali».

[116] Relativo al divieto di discriminazione

[117] Corte EDU, sent. n. 17851/91

[118] Su questo punto peraltro la Corte critica l'eccezione sollevata dal Governo italiano, relativamente al fatto che Lombardi Vallauri fosse legato all'Università da soli "contratti a

precedente, la Corte considera che la decisione del Consiglio di Facoltà, di non aver tenuto in considerazione la candidatura di Lombardi Vallauri, abbia condotto ad una violazione dell'articolo 10[119].

Relativamente all'articolo 6 della CEDU, Lombardi Vallauri lamenta la mancanza di motivazione della decisione del Consiglio di Facoltà, mancanza che ha determinato l'impossibilità, per il ricorrente, di poter impugnare la decisione, ed instaurare cosi un contraddittorio[120]. Per rispondere al quesito sollevato dal Professore, la Corte riporta alla memoria un'altra decisione giurisprudenziale, pronunciata dalla stessa Corte, relativa sempre alla violazione della norma sull'equo processo, il caso *Pellegrini c. Italia*[121], e statuisce come l'«estromissione» del ricorrente «ha escluso, di per sé, ogni possibilità di esercizio di un contraddittorio»[122].

Infine, relativamente alla presunta violazione dell'articolo 14 CEDU, che tutela il divieto di discriminazione, il Professore denuncia di essere stato discriminato per motivi religiosi, perché, pur essendo professore in un'Università libera, è stato sottoposto ad una disciplina diversa da quella delle università laiche, oltre poi a lamentare il fatto «di non essere stato posto in grado di conoscere le motivazioni religiose alla base della sua estromissione in violazione del suo diritto di difesa e del principio del

---

termine". Fa notare la Corte come « il rinnovo di questi ultimi per più di venti anni e il riconoscimento delle qualità scientifiche del ricorrente da parte dei suoi colleghi dimostrano la stabilità della sua situazione professionale ». Cfr. Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 38

[119] Proseguendo nella lettura della sentenza, ai punti 55-56, dopo aver approfondito le dinamiche di insegnamento impartito dall'Università, la Corte statuisce come «un insegnamento ispirato alla dottrina cattolica non potesse estendersi fino al punto di intaccare la sostanza stessa delle garanzie procedurali riconosciute al ricorrente dall'articolo 10 della Convenzione. Di conseguenza, a parere della Corte, nelle circostanze particolari del caso, l'ingerenza nel diritto alla libertà di espressione del ricorrente non era "necessaria in una società democratica". Vi è stata quindi violazione dell'articolo 10 della Convenzione». Peraltro, nel valutare l'eventuale violazione dell'articolo 9 CEDU, la Corte rileva come la questione fosse già stata assorbita dalla valutazione dell'articolo 10, e, di conseguenza, non fosse necessario un esame separato. Cfr. Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 58

[120] Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 59. Più dettagliatamente, il professore era stato convocato dal cardinale Pio Laghi, che gli aveva comunicato che da quel momento in avanti non avrebbe più ricevuto un gradimento da parte della Santa Sede, senza peraltro motivare il perché.

[121] Corte EDU, sent. n. 30882/96

[122] Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 71. Al punto 73 peraltro la Corte mostra come, avendo risolto il caso relativo alla presunta violazione dell'articolo 6, non si renda necessario decidere relativamente alla presunta violazione di quanto disposto all'articolo 13.

contradditorio»[123]. Sul primo punto, la Corte ritiene priva di fondamento la questione sollevata dal ricorrente, condividendo le conclusioni raggiunte dal Giudice delle Leggi nel "caso Cordero"[124]. Per quanto riguarda la seconda questione, ammette invece la violazione del diritto di difesa del ricorrente[125], argomentando come la motivazione del provvedimento di diniego all'incarico di docenza sia necessario, in quanto in questa motivazione deve emergere l'evidenza che l'attività d'insegnamento rappresenti concretamente le posizioni ideologiche del docente, mostrando anche come queste si muovano in aperto contrasto con l'organizzazione di tendenza, in cui esercita le sue funzioni[126]. Occorre quindi valutare in concreto che la mansione svolta dal docente sia effettivamente una mansione religiosamente sensibile.

In conclusione, la Corte europea dei diritti dell'uomo dichiara ammissibile il ricorso per violazione degli articoli 6 par. 1, 9, 10, 13 e 14 della CEDU[127].

La pronuncia della Corte EDU ora esaminata presenta, secondo parte della dottrina, almeno due punti problematici[128]. Il primo è relativo all'equiparazione, operata dalla Corte, della posizione contrattuale del Professore ricorrente - legato all'Università del Sacro Cuore da contratti di lavoro conclusi annualmente – ad contratto di lavoro a tempo indeterminato[129]. Il secondo riguarda invece la difficoltà di dimostrare il nesso tra il lavoro concretamente svolto dal Professore e il requisito

---

[123] Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 76
[124] Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 78
[125] Sent. *Lombardi Vallauri c. Italia*, punto 79
[126] M. 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*, rivista relematica (www.statoechiese.it), maggio 2010, p. 26
[127] La sentenza con cui la Corte EDU si pronuncia è Sent. 20 Ottobre 2009, n. 39128
[128] Cfr. M. Croce, *Il "Caso Lombardi Vallauri" dinanzi alla C.e.d.u.: una riscossa della libertà nella scuola?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), ottobre 2010, pp. 1-6
[129] Per il riferimento, v. nota 118

ideologico richiesto dalla scuola confessionale[130], così come da ogni altra organizzazione di tendenza. Nel primo punto, al Governo che sostiene l'assenza di una violazione, dal momento che il Professore non faceva parte dell'organico dei professori di ruolo, la Corte replica che il rinnovo, per più di vent'anni, dell'incarico, è sufficiente a dimostrare la solidità del rapporto. Su questo punto parte della dottrina individua la differenza sostanziale tra il "caso Cordero" e il "caso Lombardi Vallauri", basandosi sulla diversa tipologia di contratto di lavoro che legava i due professori all'Università: seguendo questa argomentazione, nel secondo caso l'approvazione iniziale da parte della Congregazione sarebbe da considerarsi «indispensabile per la vita stessa dell'Università Cattolica, quale organizzazione di tendenza», mentre nel primo caso «l'assoggettamento del docente di ruolo al possibile ritiro successivo del gradimento comporta la assoluta negazione della libertà di pensiero»[131]. Sostanzialmente, secondo questo orientamento, nel "caso Cordero" si realizzerebbe seriamente una costrizione della libertà di insegnamento, poichè un insegnante di ruolo viene estromesso dall'insegnamento *a causa* delle sue opinioni personali. Nel "caso Lombardi Vallauri", invece, la selezione sarebbe avvertita come necessaria, in conformità alla veste giuridica che assume un'organizzazione di tendenza, e dal requisito ideologico ivi richiesto. Di conseguenza, questo orientamento si dimostra critico verso la Corte europea per aver equiparato le situazioni di un docente di ruolo a quelle di un docente a contratto[132].

Nel secondo punto problematico, si è messa in evidenza la questione relativa alla sovrapposizione dei giudizi di due ordini, Stato e Chiesa, dato

---

[130] Per il riferimento, v. nota 119

[131] F. Onida, *Ultime considerazioni sul caso Lombardi Vallauri c. Università Cattolica*, in www.olir.it, p. 3

[132] *A contrariis*, M. Croce, *Il caso Lombardi Vallauri dinanzi alla C.e.d.u.*, op. cit., p. 2, il quale argomenta come «se si ragiona in termini sostanziali, come di solito si fa nelle controversie di lavoro per far emergere situazioni di subordinazione lavorativa mascherate, l'argomentazione della Corte non appare per nulla scandalosa e l'assimilazione delle due situazioni regge, anche se nel primo caso c'era stata una semplice sospensione dall'insegnamento e non un licenziamento».

l'ampio margine di apprezzamento riconosciuto alla seconda Istituzione nella valutazione dei requisiti ideologici necessari per ottenere il *nulla osta*[133]. Peraltro, dato per presupposto - come analizzato dalla stessa Corte europea dei diritti dell'uomo e dalla giurisprudenza italiana[134] - che occorra operare una netta distinzione tra le mansioni neutre e le mansioni ideologicamente orientate del lavoratore, ciò che preoccupa alcuni studiosi riguarda la questione su «chi decide sulla neutralità di quelle mansioni o delle materie»[135], dovendosi spesse volte rispondere che, in questo caso, la valutazione debba essere rimessa all'organizzazione di tendenza stessa.

Una volta dato conto dei profili problematici individuati da parte della dottrina, occorre ora dedicare un ultimo accenno alla valutazione degli effetti che la sentenza della Corte EDU ha provocato, in relazione anche alla famosa sentenza n. 195/1972, relativa al "caso Cordero", svuotata sostanzialmente del suo contenuto, dalle valutazioni offerte dalla Corte europea. Una delle osservazioni più interessanti su questo tema è stata condotta dal Professor Croce, il quale ritiene che, alla luce della pronuncia della Corte EDU, l'articolo 10, c.3, della legge 121/1985 dovrebbe essere considerato incostituzionale, in quanto violerebbe l'art. 117 comma 1, «nella parte in cui non prevede la possibilità per il soggetto, nella fase amministrativa davanti al Consiglio di facoltà e in quella del controllo giurisdizionale, di esercitare garanzie procedurali adeguate»[136]. Andrebbe quindi rivalutato, probabilmente, alla luce delle considerazioni che in

---

[133] Una sovrapposizione tale da rendere la distinzione di attribuzioni tra autorità laiche e confessionali quasi evanescente. Cfr. M. Massa, *Lombardi Vallauri c. Italia: due sfere di libertà ed un confine evanescente*, in www.forumcostituzionale.it, p. 3

[134] V. Cass, 16.6.1994, n. 5832, in RIDL, 1995, II, p. 381; v. anche Cass., 8.7.1997, n. 6191, in MGL, p. 887 e Cass., 6.1.2001, n. 13721, in RIDL, 2002, II, p. 633 s. In virtù di questi orientamenti giurisprudenziali, perché un licenziamento in contesto ideologico possa considerarsi legittimo, occorre che «la prestazione di lavoro abbia una stretta connessione con il perseguimento degli scopi "qualificanti" dell'organizzazione di tendenza». Cfr. V. Pacillo, *Contributo alla storia della libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinat*o, op.cit., , p. 237 ss.

[135] Cfr. L. Zannotti, *Quando manca la libertà nella scuola. Una riflessione dopo l'ennesimo caso di dissenso dentro l'Università Cattolica*, in *Dir. eccl.*, 199, p. 1064

[136] M. Croce, *Il caso Lombardi Vallauri dinanzi alla C.e.d.u.*, op. cit., p. 5

questo paragrafo abbiamo affrontato, il ruolo di preminenza riconosciuto al *bene placet* della confessione cattolica, in merito all'assunzione e approvazione del personale docente universitario, e per affermare ciò ci affidiamo ancora una volta alle parole del Professor Croce, che individua una differenza sostanziale tra l'istruzione primaria o secondaria, dove l'attività didattica ha principalmente carattere riproduttivo[137], e quella universitaria, che si basa su un insegnamento che «si caratterizza per il suo dover essere originale e creativo». In questo secondo caso, attribuire un peso eccessivo al pensiero, peraltro legittimo e tutelato dalla Costituzione, di un docente, che esercita la propria professione in una facoltà giuridica, pecca di pertinenza. Occorrerebbe in tal senso mantenere distanti le concezioni "eterodosse" del Professore, con le finalità ideologiche dell'Università, tenuto conto della mansione svolta e, in ossequio quindi, all'elaborazione giurisprudenziale di cui prima abbiamo fatto menzione. Risulta vitale comunque l'apporto della giurisprudenza nella materia dei rapporti di lavoro alle dipendenze di un'organizzazione di tendenza, poichè, abbiamo visto, il nostro Paese dedica a questa materia ben poche disposizioni, e quando si è trovato recepire la normativa europea, in seguito all'approvazione della Direttiva quadro 2000/78, non ha convinto.

Le decisioni giurisprudenziali della Corte EDU, in materia di organizzazioni di tendenza, non si sono limitate, ovviamente, al solo caso Lombardi Vallauri. In questa sede merita riportare le conclusioni raggiunte dalla Corte, in relazione a due decisioni giurisprudenziali, idonee ad ampliare l'orientamento giurisprudenziale precedente, orientamento preso poi come punto di riferimento per la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, in materia di prestazione di lavoro alle dipendenze di un'organizzazione di tendenza. I casi a cui facciamo riferimento sono le due

[137] Dove il docente espone ai propri allievi una verità, a differenza del contesto universitario dove più persone si confrontano, in una dinamica di continua ricerca scientifica.

sentenze *Obst*[138] e *Schüth*[139] *c. Germania*, entrambe pronunciate il 23 Settembre 2010, ed entrambe riguardanti il riconoscimento, da parte della Corte, del diritto alla vita privata dei dipendenti di un'organizzazione di tendenza, diritto peraltro espressamente tutelato dall'articolo 8 della CEDU[140]. In queste due sentenze la Corte definisce prima di tutto cosa debba intendersi per «vita privata», ricomprendendovi sia il diritto all'integrità fisica e morale dell'individuo, sia il diritto alla sua identità sociale. In capo allo Stato ricade sia il dovere negativo di non ingerenza nella sfera personale dell'individuo, sia porre in essere azioni positive che rendano effettivo tale diritto, inserendo la persona in una complessa rete di relazioni sociali. Nel garantire sia l'uno che l'altro, lo Stato deve raggiungere un giusto equilibrio tra l'interesse generale e quello del singolo, il raggiungimento del quale è comunque rimesso ad un apprezzabile margine di apprezzamento riconosciuto alla legislazione del Paese. La Corte afferma la necessità che l'autonomia delle Chiese e associazioni religiose venga rispettata, e ricomprende tra i diritti espressamente riconosciuti a queste, il diritto a richiedere, dai propri collaboratori e dipendenti, il rispetto di obblighi di lealtà: ma queste pretese, sollevate dagli enti confessionali, non devono mai e in alcun modo ledere i principi fondamentali dell'ordinamento statuale. Queste due decisioni giurisprudenziali stabiliscono infine che la prestazioni di lavoro, rese alle dipendenze di

---

[138] C-425/03, ha riguardato il caso di un direttore per l'Europa del dipartimento di relazioni pubbliche della Chiesa mormone, che aveva contratto matrimonio con rito mormone. Aveva poi dato inizio ad una relazione extraconiugale, ragion per cui era stato licenziato e scomunicato dalla Chiesa mormone.

[139] C-1620/03, ha riguardato il caso di un organista e capo del coro in una parrocchia cattolica, che, con la firma del contratto di lavoro, si era impegnato, tra le altre cose, a rispettare le prescrizioni ecclesiastiche. Dopo che il ricorrente si era separato dalla moglie e aveva intrapreso una relazione con un'altra donna, dalla quale aveva avuto un figlio, la parrocchia aveva licenziato il lavoratore per violazione degli obblighi di lealtà alla Chiesa cattolica.

[140] Art. 8 CEDU: 1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. 2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui.

un'organizzazione di tendenza, non sono soggette a regole confessionali ma restano soggette al controllo giurisdizionale dell'ordinamento giuridico: altresì, spetterà alla giurisdizione civile, caso per caso, valutare le sanzioni da applicare in caso di violazioni di norme dell'ordinamento, tenendo però sempre in considerazione il carattere confessionale dell'attività lavorativa[141].

Concludiamo la tematica relativa alle organizzazioni religiosamente orientate presentando due casi che sono giunti all'attenzione della Corte di Giustizia, in modo tale da presentare anche l'approccio di detta Corte in materia.

2.2 Segue La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea alla prova delle organizzazioni di tendenza: i casi Egenberger e IR

Come abbiamo avuto modo di precisare nel paragrafo che precede, la Direttiva quadro 2000/78 riconosce agli Stati membri un certo margine di libertà nell'adozione della disciplina relativa alle organizzazioni di tendenza, ed è per questo motivo che, per introdurre in modo efficace le due sentenze che saranno oggetto di trattazione in questo paragrafo, poiché stiamo parlando di due casi accaduti in Germania, occorre prima menzionare come questo Paese abbia deciso di intervenire nell'adottare la previsione contenuta nella Direttiva. La Germania ha infatti optato per garantire un maggior spazio di libertà alle chiese e organizzazioni di tendenza, relativamente alla disciplina dei rapporti di lavoro[142], come peraltro confermato dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale tedesca,

[141] Cfr. J. Pasquali Cerioli, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza religiose nel nuovo diritto ecclesiastico europeo*, op.cit., p. 78-82
[142] Cfr. G. Robbers, *Religion and Law in Germany*, Walter Kluver. Law and Business, 2013.

la *Bundesverfassungsgericht*, che, prima nel 1985[143], e poi nel 2014, tramite un'ordinanza, ha ribadito l'ampio margine di cui godono le organizzazioni in esame. Difatti, il Giudice delle leggi tedesco statuisce come spetti alle organizzazioni di tendenza stabilire quali lavori siano legati alla realizzazione della missione ecclesiale, quali i principi di fede e morale che il lavoratore subordinato deve assolutamente rispettare e, infine, quali le gravi infrazioni dei doveri di lealtà commesse dal lavoratore subordinato e che possono determinare la rescissione contrattuale. Per evitare comunque un eccessivo sbilanciamento dei diritti a favore dell'ente confessionale datore di lavoro, nell'indirizzare il lavoro che il giudice civile tedesco deve svolgere nelle cause pendenti tra lavoratore e datore di lavoro confessionalmente orientato, la Corte tedesca distingue due fasi[144]: nella prima fase il giudice valuta la plausibilità dei criteri stabiliti dalla chiesa, relativamente alla missione che questa si prefigge di compiere; nella seconda fase si opera un bilanciamento tra autodeterminazione della chiesa e diritti fondamentali dei lavoratori.

Una volta offerta una, seppur minima, visione generale dell'orientamento giurisprudenziale tedesco, è giunto il momento di analizzare i due casi, partendo dal caso *Egenberger*[145], per poi, congiuntamente, analizzare le soluzioni accolte dalla Corte di Giustizia, in quanto, per la vicinanza dei temi trattati, queste due sentenze sono state

---

[143] In questo caso, il lavoro svolto dalla giurisprudenza tedesca ha fatto da sfondo all'elaborazione delle regole da parte della Chiesa Cattolica, nel 1993, e dell'EKD, nel 2005, relative alla disciplina dei rapporti di lavoro all'interno delle loro strutture, regole che verranno poi citate dalla Corte di Giustizia nei casi *Egenberger* e *IR*. Per quando riguarda la Chiesa, facciamo riferimento al "Regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa", del 22 settembre 1993. Nel secondo caso, alla "Direttiva sulla collaborazione professionale con l'EKD", del 1 luglio 2005, e successivo regolamento sui contratti di servizio dell'EKD, 25 agosto 2008. Pe la Chiesa cattolica, questa ha suddiviso i lavoratori dipendenti in: cattolici, cristiani non cattolici e non cristiani, stabilendo per tutti l'obbligo di astenersi da condotte ostili alla chiesa, che possano mettere in cattiva luce l'organizzazione. La confessione protestante si è invece "limitata" a prevedere una differenza tra dipendenti cristiani e non cristiani.

[144] P. Floris, op. cit., p. 6

[145] Corte giustizia UE, Grande Sezione, 17 aprile 2018, C-414/16, *Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e V*

definite “sentenze gemelle”[146].

Nel primo caso, la ricorrente, Vera Egenberger, dichiarava di essere stata discriminata, per ragioni legate al fattore religioso, nella procedura di assunzione all’interno di un’organizzazione evangelica, l’ “Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo”. La signora Egenberger si era candidata, più precisamente, per svolgere un lavoro a tempo determinato, lavoro che avrebbe comportato sia la stesura di una Convenzione, parallela a quella dello Stato tedesco, per il contrasto ed eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sia un ruolo di rappresentanza della Chiesa evangelica all’esterno, verso il mondo politico e i vari enti impegnati nella difesa dei diritti umani. In virtù proprio di questo ruolo di rappresentanza verso terzi, tra i requisiti richiesti dall’annuncio di assunzione di nuovi dipendenti, l’organizzazione aveva chiaramente esplicitato la necessità che il/la candidato/a appartenesse ad una Chiesa evangelica, e che condividesse con questa «la missione assistenziale-caritatevole». Su questo punto nasce la disputa, in quanto la signora Egenberger non soddisfaceva alcuno dei requisiti sopra citati, e per questo motivo l’ente aveva deciso di virare su un altro candidato, che ne era invece in possesso. Sentitasi discriminata a causa della propria non appartenenza alla confessione evangelica, la signora Egenberger presentava ricorso per risarcimento del danno, in primo grado, davanti al Tribunale del lavoro di Berlino, che accoglieva parzialmente[147] il ricorso dell’attrice. L’appello, davanti al Tribunale superiore del lavoro, respingeva il ricorso presentato dalla ricorrente contro la decisione sulla riduzione del risarcimento danni, e di conseguenza la ricorrente decideva di adire davanti alla Corte federale del lavoro. Questa Corte sollevava la questione alla Corte di Giustizia dell’Unione europea, con la formula del rinvio

[146] M. L. Gennusa, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema “costituzionale” dell’Unione europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, n. 2 del 2019, p. 11

[147] Il “parzialmente” è dovuto al fatto che la Corte ridusse l’importo del risarcimento richiesto, riconoscendo però la sussistenza di un’ipotesi di discriminazione nei confronti della ricorrente.

pregiudiziale, per richiedere la corretta interpretazione dell'articolo 4, secondo comma, della Direttiva 2000/78[148], e, nel dettaglio[149], per comprendere se la suddetta disposizione dovesse essere interpretata nel senso che una Chiesa o altra organizzazione di tendenza, nel procedere ad assunzione dei propri aspiranti dipendenti, potesse determinare, in via definitiva, le professioni con riferimento alle quali la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato[150]. Oltre a questo motivo, la Corte domandava anche ai giudici di Lussemburgo se e come l'articolo 17 del TFUE, che, ricorderemo, riguarda la tutela dello status di cui chiese e associazioni o comunità religiose godono, avrebbe potuto influire sulla vicenda.

Passando all'analisi del secondo caso, questo ha riguardato il licenziamento di un primario cattolico, che prestava la propria opera in un ospedale, soggetto alla vigilanza dell'Arcivescovo cattolico di Colonia. Nel caso di specie, il licenziamento era stato disposto dopo che il medico, sposato con rito cattolico e divorziato, aveva contratto nuove nozze con rito civile, senza attendere che l'annullamento del vincolo religioso del precedente matrimonio si concretizzasse, violando cosi il diritto canonico. Adendo in primo grado davanti al Tribunale del lavoro, il ricorrente vedeva accolto il ricorso, riconoscendo il giudice l'illegittimità del licenziamento, ritenuto contrario al principio di parità di trattamento. L'istituto ospedaliero proponeva quindi appello davanti al Tribunale superiore del lavoro, ma anche in questo caso il giudice di secondo grado si conformava a quanto statuito dal giudice di primo grado. L'ente ospedaliero IR decideva quindi di adire davanti alla Corte federale del lavoro, ma con il medesimo esito dei

[148] Nel dettaglio, si domandava alla Corte cosa si dovesse intendere per «requisito essenziale, legittimo e giustificato», e se dovesse essere disapplicata la normativa nazionale in contrasto col diritto dell'UE

[149] E. Garello, *Organizzazioni di tendenza religiosa: quali limiti all'esenzione dal divieto di discriminazione religiosa in materia di lavoro?*, in *European Papers* ((www.europeanpapers.eu), vol. 3, 2018, n. 2, pp. 897-909

[150] Sent. *Egenberger*, punto 42

gradi precedenti. L'IR sceglieva quindi di adire, come ultima istanza, davanti alla Corte costituzionale federale, che rinviava con ordinanza la questione alla Corte federale del lavoro, annullando la parte di sentenza che non si pronunciava circa il diritto all'autodeterminazione delle chiese. La Corte federale sollevava quindi, con rinvio pregiudiziale, la questione davanti ai giudici di Lussemburgo, domandando se l'articolo 4, paragrafo 2, della Direttiva 2000/78 dovesse essere interpretato nel senso che un'organizzazione di tendenza potesse decidere «in via definitiva, di sottoporre i suoi dipendenti operanti a livello direttivo a obblighi di atteggiamento di buona fede e di lealtà diversi in funzione della confessione o agnosticismo di tali dipendenti». Nel caso in cui la Corte valutasse contrariamente, si chiedeva di precisare in base a quali criteri il rispetto degli obblighi di lealtà alla Direttiva dovesse essere valutato[151].

In entrambe le sentenze, la Corte di Giustizia dell'Unione europea mette in luce la tutela delle libertà fondamentali riconosciute dalla Carta dei diritti fondamentali, concentrandosi dettagliatamente sugli articoli 21 e 47[152]. Nel primo caso, come più volte ripetuto nel corso di questo lavoro, si sancisce il divieto di porre in essere atti discriminatori. Con il secondo articolo si tutela invece, come da rubrica della disposizione in esame, il «Diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale». In merito a questo passaggio, in sentenza *Engeberger* la Corte analizza l'esigenza di garantire un bilanciamento tra il diritto dell'organizzazione di tendenza all'autonomia espressamente riconosciuta dalla Direttiva quadro, e il diritto del lavoratore

[151] Cfr. Sent. *IR*, punti 38 e 62

[152] Art. 47 Carta di Nizza: «Ogni persona i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo. Ogni persona ha diritto a che la sua causa sia esaminata equamente, pubblicamente ed entro un termine ragionevole da un giudice indipendente e imparziale, precostituito per legge. Ogni persona ha la facoltà di farsi consigliare, difendere e rappresentare. A coloro che non dispongono di mezzi sufficienti è concesso il patrocinio a spese dello Stato, qualora ciò sia necessario per assicurare un accesso effettivo alla giustizia».

a non essere discriminato[153]. La Corte di Giustizia, condividendo l'orientamento seguito dal giudice nazionale tedesco, ritiene necessario che l'indagine circa il controllo dei requisiti necessari per svolgere la prestazione lavorativa debba essere svolto da parte di «un'autorità indipendente», come è il giudice nazionale, altrimenti, osserva ancora la Corte, detto controllo, se affidato alla chiesa, rischierebbe di essere «svuotato di significato»[154].

Ulteriore diritto di libertà richiamato dalla Corte è il diritto tutelato dall'articolo 10, relativo alla libertà religiosa dell'individuo. Nel passaggio delle due sentenze in cui il giudice di Lussemburgo richiama l'importanza di questa norma, ci tiene a specificare come questo corrisponda «all'articolo 9 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali»[155], confrontando quindi il diritto comunitario con il diritto garantito dalla Convenzione. I passaggi in cui la Corte di Giustizia richiama espressamente o implicitamente la Corte EDU non sono pochi, e riguardano aspetti cruciali delle due sentenze, primo fra tutti il diritto all'autonomia delle chiese, ribadendo ancora una volta il legame esistente tra la Carta dell'Unione e la CEDU, legame istituzionalizzato dagli articoli 52 comma 3 e 53 della Carta, ma rafforzato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, che vede nella giurisprudenza della Corte EDU un «punto di riferimento» per la ricostruzione dei diritti fondamentali affermati e riconosciuti dall'Unione europea[156]. Peraltro, nella materia oggetto di trattazione, il raffronto si rende ancor più stringente dal momento in cui è stata la giurisprudenza dei giudici di Strasburgo, storicamente, ad aver sviluppato la tutela dell'autonomia confessionale delle organizzazioni di tendenza. In merito a questo aspetto, la sentenza *Engeberger* richiama la

[153] Sent. *Engeberger*, punto 51
[154] Sent. *Engeberger*, punto 46, e Sent. *IR*, punto 43
[155] Sent. *Egenberger*, punto 50 e sent. *IR*, punto 51
[156] Cfr. E Cannizzaro, *Il diritto dell'integrazione europea*, Giappichelli, Milano, 2020, p. 158 ss.

giurisprudenza della Corte EDU[157], in quell'orientamento che vorrebbe, quando ci si trova davanti al delicato tema delle organizzazioni di tendenza, applicare l'articolo 9 alla luce di quanto disposto, in merito alla libertà associazione, dall'articolo 11 [158]della stessa Convenzione[159]. La Corte vuole cosi dimostrare come l'autonomia delle chiese e delle organizzazioni confessionali debba essere considerato presupposto per il corretto svolgimento della libertà prevista dall'articolo 9, specificando comunque come l'autonomia riconosciuta non possa in alcun modo travalicare i diritti fondamentali, patrimonio genetico di ogni essere umano.

Una volta affrontato il delicato tema dei diritti fondamentali in gioco, e statuito come occorra un bilanciamento necessario tra il diritto delle organizzazioni di tendenza a fissare dei requisiti per l'assunzione da un lato, e il divieto di discriminare il lavoratore dall'altro, ecco che la Corte si trova a dover esaminare dettagliatamente il quesito sollevato dal giudice del rinvio in sentenza *Egenberger*, affrontato anche in sentenza *IR*: quale deve essere, in termini sostanziali, l'effettiva portata del requisito «essenziale», richiesto dal secondo paragrafo dell'articolo 4 della Direttiva[160], per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa, requisito la cui mancanza ha determinato la perdita di *chances,* per la signora Egenberger, di poter ambire al posto di lavoro per il quale si era candidata. Trattando tutti e tre gli "aggettivi" di cui si deve comporre il requisito, questo è: «essenziale»

---

[157] Sent. *Engeberger*, punto 61

[158] Art. 11 CEDU: « 1. Ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà d'associazione, ivi compreso il diritto di partecipare alla costituzione di sindacati e di aderire a essi per la difesa dei propri interessi.
2. L'esercizio di questi diritti non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e che costituiscono misure necessarie, in una società democratica, alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale e alla protezione dei diritti e delle libertà altrui. Il presente articolo non osta a che restrizioni legittime siano imposte all'esercizio di tali diritti da parte dei membri delle forze armate, della polizia o dell'amministrazione dello Stato.

[159] In merito all'orientamento giurisprudenziale al quale facciamo riferimento, v. Corte Edu, *Hasan e Chaush c. Bulgaria*, ric. 30985/96, sentenza 26 ottobre 2000, n. 78; Corte Edu, *Metropolitan Church of Bessarabia e altri c. Moldavia*, ric. 45701/99, sentenza 13 dicembre 2001, n. 117

[160] P. Floris, op. cit., p. 19

quando necessario per il corretto svolgimento della prestazione lavorativa; «legittimo», quando non venga impiegato per scopi che niente hanno a che vedere con la "missione" che l'organizzazione si prefigge di raggiungere; «giustificato», quando la chiesa o l'organizzazione di tendenza in generale dimostri che «il presunto rischio di lesione per la sua etica e diritto di autonomia è probabile e serio, di modo che l'introduzione di un siffatto requisito risulta effettivamente necessaria»[161]. Peraltro, oltre a queste tre caratteristiche, il requisito richiesto dall'ente deve rispondere anche ad un criterio di proporzionalità, dovendo i giudici nazionali valutare se questo «sia appropriato e non vada al di là di quanto necessario per conseguire l'obiettivo perseguito»[162]. In merito alla proporzionalità del requisito, interessante quanto fatto notare dal professor Viscomi, in relazione a come, forse, questa proporzionalità fosse già insita nelle "caratteristiche" richieste dall'articolo 4 paragrafo 2, primo fra tutti l'esigenza che il requisito fosse "giustificato", anche perché, citando direttamente il Professore, «un requisito sproporzionato difficilmente potrebbe essere considerato giustificato»[163]. Il requisito della proporzionalità staglia il suo raggio d'azione in particolare modo verso la valutazione che viene svolta riguardo gli obblighi di fedeltà del dipendente nei confronti del datore di lavoro: in questo senso, sia secondo la giurisprudenza della Corte di Giustizia, che secondo la giurisprudenza della Corte EDU, occorre valutare le mansioni alle quali il lavoratore è preposto e le finalità che l'ente si prefigge di raggiungere[164].

In merito ai casi in rilievo in questa sede, nel caso *Egenberger* la

---

[161] Sen Egenberger, punti 65-67 e sent. *IR*, punti 51-53
[162] Sent. *Egenberger*, punto 68
[163] A. Viscomi, *Organizzazioni eticamente fondate: brevi osservazioni dal punto di vista del diritto del lavoro*, in *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, (a cura di) N. Fiorita, A. Viscomi, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2010, p. 115
[164]Cfr. Sent. *IR*, punto 50 e Sent. *Egenberger*, punti 62-63. La Corte parla di necessaria «esistenza oggettivamente verificabile di un nesso diretto» tra requisito ideologico e attività da svolgere, e che tale nesso «può derivare vuoi dalla natura (dell'attività) vuoi dalle condizioni in cui (essa) deve essere espletata». In merito alla Corte EDU, v. p. 42

Corte ha svolto quest'operazione di valutazione del requisito richiesto e l'attività che l'aspirante dipendente doveva andare a svolgere, convenendo come, nel caso di specie, sussistesse un «nesso diretto» tra l'attività da svolgere e il requisito ideologico, in ragione cioè delle «condizioni in cui l'attività deve essere espletata», qualora si fosse reso necessario «garantire una rappresentanza credibile della Chiesa o dell'organizzazione all'esterno della stessa»[165]. Il rappresentare l'organizzazione di tendenza nei rapporti con l'esterno è stata considerata, nella valutazione operata dalla Corte, una mansione strettamente collegata con il sentimento religioso della lavoratrice, e, come tale, un requisito capace di determinare una mancata assunzione della ricorrente.

Nonostante le affinità con la storia del caso *Egenberger*, relative al ruolo direttivo che il medico primario svolgeva nell'ente ospedaliero e, di conseguenza, un ruolo anche rappresentativo all'esterno, nel caso *IR* la Corte ha raggiunto tutt'altre conclusioni. In questo caso, si è incentrata sull'attività lavorativa concretamente svolta dal medico, ritenendo come il requisito ideologico non potesse considerarsi essenziale per l'attività lavorativa svolta[166], rimettendo comunque al giudice del rinvio il compito di verificare in concreto tale circostanza. Il professor Floris si dimostra perplesso [167]in relazione a quest'ultima conclusione raggiunta dalla Corte, in merito soprattutto al fatto che, come detto, i giudici di Lussemburgo basano la propria valutazione sulla natura dell'attività lavorativa svolta, senza però tenere in considerazione il contesto in cui quest'attività viene

[165] Sent. *Egenberger*, punto 63. Ricorderemo infatti che, tra le mansioni che la dipendente era candidata a svolgere, vi era anche il ruolo di rappresentanza della Chiesa nei rapporti con terzi

[166] Cfr. Sent. *IR*, punto 58, in cui leggiamo una descrizione dell'attività lavorativa: una «prestazione, in ambito ospedaliero, di consulenze e cure mediche, nonché la gestione del reparto di medicina interna, di cui era primario». Al punto successivo, la Corte precisa quanto sopra esplicitato, nell'indicare come le regole dell'ente confermavano il fatto che la fedeltà a certi dettami etici non fosse da considerarsi un requisito essenziale per lo svolgimento della prestazione, data anche la circostanza che, precedentemente, l'ente aveva affidato mansioni simili a dipendenti che non professavano la religione cattolica. Cfr. Sent. *IR*, punto 59

[167] Cfr. P. Floris, op. cit., p. 23

espletata, contesto richiesto all'articolo 4, paragrafo 2, della Direttiva. Il giudice del rinvio[168], reinvestito della controversia, si è infine attenuto alle soluzioni proposte dalla Corte di Giustizia, dichiarando illegittimo il licenziamento del primario cattolico.

[168] Cosi ha deciso la Corte federale del lavoro, con sentenza del 20 febbraio 2019, 2 AZR 746/14

CONCLUSIONI

Nel corso di questo lavoro ci siamo occupati di presentare il delicato tema del diritto ad esercitare la propria libertà religiosa sul posto di lavoro, senza per questo motivo subire conseguenze sfavorevoli. In particolar modo, ci siamo soffermati sull'analizzare i possibili contrasti tra il diritto ad esercitare detta libertà, attraverso un'approfondita analisi delle varie prescrizioni religiose che, in astratto, possano entrare in conflitto con l'ambiente lavorativo, e, allo stesso tempo, il diritto riconosciuto al datore di lavoro di non caratterizzare la propria attività lavorativa in senso religiosamente orientato, riconoscendo, in taluni (e limitati) casi, il diritto a discriminare il lavoratore subordinato. In questo secondo caso, più che alle organizzazioni di tendenza – dove il requisito ideologico è necessario al fine di svolgere la prestazione lavorativa e dove quindi un trattamento differenziato è ammesso dall'origine – facciamo riferimento al diritto alla neutralità d'impresa, diritto costituzionalmente riconosciuto, al pari della libertà religiosa del lavoratore, e, in tal guisa, da garantire e tutelare. Abbiamo avuto modo di osservare proprio come questo bilanciamento tra diritti costituzionalmente riconosciuti non sia stato sempre condotto in modo agevole, sia a livello comunitario che a livello interno, e che un orientamento giurisprudenziale ben definito non sia stato ancora raggiunto. Ciò che rende di non agevole definizione detto bilanciamento è proprio il fatto che il giudice, caso per caso, dovrà valutare se sia più degno di tutela il diritto del lavoratore subordinato oppure il diritto del datore di lavoro, e questo spiega come le decisioni prese siano spesse volte in conflitto tra loro.

Il tema oggetto di questo lavoro è, ad oggi, più attuale che mai. L'ingente flusso migratorio che in questi anni sta attraversando ed

interessando i confini europei, oltre che italiani, ha aperto nuovi orizzonti, anche per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro: nel dettaglio, si tratta di confrontarsi con un tessuto sociale più variegato rispetto al passato, dove, come osservato nelle pagine che precedono, le parti del rapporto di lavoro non sono più (o meglio, non sono più *solo*) due maschi, bianchi e cattolici. Le pretese quindi, anche in costanza di rapporto di lavoro, non possono più essere le medesime, in quanto le esigenze dei lavoratori sono cambiate, in seguito ad un maggior accesso al mondo del lavoro, grazie agli strumenti di politica attiva, alle donne, a persone di etnie differenti e, parte che rileva maggiormente nel lavoro che abbiamo svolto, a persone con religioni e modi di intendere la vita differenti. Storicamente, la religione maggiormente praticata in Italia, come abbiamo avuto modo di osservare, è la religione cattolica, sulla base della quale peraltro la disciplina vigente in materia di festività religiose e giorno di riposo lavorativo si è formata, indicando come giorni di festa civili i giorni di festa indicati come tali dalla dottrina cattolica. Di conseguenza, anche la stessa organizzazione dei turni di lavoro dei dipendenti è improntata, ad esempio, al rispetto del giorno di domenica come giorno di festa, e ciò, secondo il parere di chi scrive, può risultare controproducente per la stessa attività d'impresa. Seguire incessantemente il paradigma cattolico nella definizione dell'organizzazione lavorativa rischia, infatti, non solo di mortificare lo stato d'animo del lavoratore subordinato non cattolico, che magari si trova "costretto" a prestare la propria opera lavorativa in un giorno indicato dalla propria religione come giorno di riposo, ma allo stesso tempo potrebbe rivelarsi come un'arma a doppio taglio per il datore di lavoro. Parlando delle aziende di grandi dimensioni, cercare, quando possibile, di venire incontro alle richieste dei propri lavoratori dipendenti in materia di giorni di riposo potrebbe permettere al datore di lavoro di organizzare il lavoro dell'impresa in maniera più conveniente, stabilendo una serie di turnazioni tra dipendenti che permetta di garantire sempre la prestazione di lavoro,

rispettando allo stesso tempo le esigenze confessionali del singolo, il quale, sentendosi maggiormente tenuto in considerazione dal proprio datore di lavoro, potrebbe svolgere la prestazione lavorativa anche in modo più produttivo, percependo di lavorare in un ambiente di lavoro sano e accogliente. Nel breve periodo, per garantire ciò, lo strumento che consideriamo più utile è la contrattazione collettiva, che può garantire nell'immediato il rispetto di queste esigenze, soprattutto verso i fedeli di quelle confessioni religiose che non siano state riconosciute come tali dal nostro ordinamento, e la cui tutela non può quindi (almeno per ora) essere affidata alla materia delle intese, strumento sicuramente più efficace nel lungo periodo per tutelare i lavoratori e le lavoratrici nella loro sfera di appartenenza religiosa. In merito a quest'ultimo aspetto, si auspica una svolta nelle trattative con le tre sigle rappresentative delle diverse comunità islamiche che risiedono nel territorio dello Stato, in quanto è sotto gli occhi di tutti come queste si stiano espandendo, e un riconoscimento potrebbe solo giovare all'integrazione e al rispetto reciproco. Peraltro, l'intervento è avvertito come ancora più stringente dal momento in cui le esigenze sollevate dai lavoratori, e riguardanti il rispetto delle prescrizioni religiose sul luogo di lavoro, riguardano maggiormente i lavoratori fedeli di questa religione, insieme, in alcuni ambiti, a quella ebraica (in materia di alimentazione principalmente). In merito alle difficoltà che si stanno incontrando nello svolgimento dei negoziati, secondo il pensiero di chi scrive è difficile ritenere valida l'argomentazione che attribuisce al ritardo nella definizione delle intese esclusivamente il fatto che non vi sia una rappresentabilità coerente all'interno del mondo islamico, che non si riferisce quindi ad un unico "Capo" (come il Papa cattolico), dato anche il fatto che quando il Governo ha voluto concludere un'intesa non si è lasciato intimorire da questo aspetto, come ad esempio accaduto con le due sigle rappresentative del mondo Buddhista (l'UBI e la Soka Gakkai). Per tutelare maggiormente la figura del lavoratore subordinato musulmano quindi si

auspica una conclusione in tempi rapidi.

Un aspetto che merita di essere sottolineato in questa sede, in quanto non è assolutamente scontato e lo dimostrano anche le cause giurisprudenziali che abbiamo affrontato nel corso della trattazione, è che il divieto di discriminare non prevede, come conseguenza diretta, il fatto che tutti i lavoratori e le lavoratrici debbano essere trattati *in modo eguale*. La questione legata al fatto di garantire un intervento normativo che tenga in considerazione le esigenze diverse che sorgono nel corso del rapporto di lavoro, risponde all'esigenza di rendere applicativo quanto disposto dall'articolo 3, comma 2, della Costituzione della Repubblica italiana, in merito quindi alla realizzazione dell'eguaglianza sostanziale. Come affermato quando ci siamo occupati di presentare il tema relativo alla libertà di abbigliamento del lavoratore credente, trattare a livello legislativo (come a livello di regolamento aziendale) situazioni differenti in modo eguale non fa altro che acuire la miopia delle istituzioni governative davanti ad esigenze sempre nuove. Le richieste sollevate da un lavoratore di fede ebraica saranno differenti dalle richieste presentate da un lavoratore cattolico, induista, musulmano e cosi via. Prevedere quindi, anche a livello legislativo, un intervento che tenga in considerazione le diversità di trattamento, abbracciando quindi il modello di laicità positiva come teorizzato dalla nostra Corte Costituzionale nel lontano 1989, permetterebbe di affermare realmente di trovarci in un ordinamento giuridico differente da quello francese, dove i diversi orientamenti religiosi potranno liberamente esprimersi e non nascondersi, in nome di una laicità statale che è più soppressione che rispetto reciproco.

Allo stesso tempo, il diritto del datore di lavoro alla neutralità d'impresa non può non essere considerato come un diritto fondamentale, e affinchè possa trovare applicazione si ritiene auspicabile che in un prossimo futuro il legislatore intervenga per definirne l'ambito di applicazione e

limiti. Ad oggi infatti il diritto in linea generale è sancito (come all'articolo 41 della Costituzione, o all'articolo 4 della Direttiva quadro 2000/78, o all'articolo 16 della Carta di Nizza), ma i limiti oltre i quali non può muoversi sono principalmente il frutto dell'elaborazione giurisprudenziale, intervenuta sia a livello europeo che a livello nazionale. Definire il limite oltre il quale da un comportamento legittimo si sfocia in un comportamento discriminatorio, oltre a tutelare il lavoratore subordinato destinatario del comportamento, permette anche al datore di lavoro di poter valutare il proprio margine di intervento. Ad oggi infatti, senza una normativa che definisca a pieno la differenza tra un regolamento aziendale neutro e uno indirettamente discriminatorio nei confronti del lavoratore, spetta al giudice valutare nel caso concreto se si configuri un atteggiamento neutro o meno, e di conseguenza, senza un orientamento giurisprudenziale coerente (come ad oggi) l'incertezza la fa da padrone. In questo senso quindi è auspicabile un intervento normativo, che definisca i limiti entro i quali questo diritto fondamentale può muoversi, senza che sfoci in discriminazione.

In conclusione, la materia oggetto di trattazione in questa tesi ancora non ha espresso tutto il suo potenziale. Passi in avanti nella direzione di garantire i lavoratori dal non essere discriminati sul luogo di lavoro sono stati fatti, soprattutto in conseguenza dell'intervento legislativo dell'Unione europea, attraverso l'adozione delle direttive gemelle 43 e 78 del 2000, ma, secondo il parere di chi scrive, occorrerebbe ripensare la normativa, anche a livello nazionale, introducendo norme che permettano di favorire un bilanciamento tra il diritto del lavoratore ad esercitare la propria libertà religiosa, e lo speculare diritto del dato di lavoro a mantenere un ambiente di lavoro scevro da contaminazioni religiose di sorta. La sfida che si prospetta non è semplice, dato appunto il fragile equilibrio tra i rispettivi diritti, ma necessaria, in una società multietnica che si propone di includere, e non di escludere.

BIBLIOGRAFIA

Advisory Consultation And Arbitration Service, *A Guide for Employers and Empolyees. Religion or Belief and the Workplace*, 2010, p.13

M. Amato , *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in *Lavoro e diritto*, Rivista telematica, 2003, n. 1, p. 127 ss.

S. Baldetti., *Festività religiose e normativa discriminatoria alla prova della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in LavoroDirittiEuropa, Rivista telematica, n. 2, 2019

L. Baratta, *La fabbrica veneta con moschea aziendale*, in Linkiesta, in www.linkiesta.it, 25 Luglio 2012

M. Barbera., *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991

M. Barbera, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007

(A cura di) M. Barbera e A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2019

P. Barile, *Un'università non si può assimilare ad una scuola confessionale privata*, in Corriere della Sera, 18/1/1973

A. Bellavista, *Abbigliamento del dipendente e poteri del datore di lavoro*, in Riv. Giur. Lav., 1994, p.228

P. Bellocchi, *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, in ADL. Argomenti del diritto del lavoro, 2003, n. 1, pp. 165-166

S. Benhabib, *La rivendicazione dell'identità culturale*, Bologna, il Mulino, 2005, p. 132 ss.

S. Benigni, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2008, p. 163 ss.

A. Bettetini, *Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in I Quaderni europei, Rivista telematica (www.cde.unict.it), n. 30, 2011

(A cura di) G. Biagioni e I. Castangia, *Il principio di non discriminazione nel diritto dell'Unione Europea*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2011

R. Bin, *Diritti e Argomenti. Il bilanciamento deli interessi nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, 1992

B. Blandre, *La storia dei Testimoni di Geova*, Cinisello Balsamo, 1989

R. Botta, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino – Rivisteweb, n. 2, 2001, p.. 729-748

R. Bottoni, *Le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di*

alimentazione, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino-Rivisteweb, n.1, 2013, p 107-143

E. Cannizzaro, *Il diritto dell'integrazione europea. L'ordinamento dell'Unione*, Giappichelli, Milano, 2020, p. 158 ss.

G. Caputo, *Sul "caso" Cordero*, in *Giur. cost*. 1972

G. Carapezza Figlia, *Divieto di discriminazione e autonomia contrattuale*, Napoli/Roma, Edizioni scientifiche Italiane, 2013

C. Cardia, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiosa e diritti delle parti. Prima voce*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino – Rivisteweb, 2013, n. 1, p. 209

M. Cartabia e T. Vettori, *Le ragioni dell'eguaglianza: atti del 6. Convegno della Facoltà di giurisprudenza Università egli studi di Milano-Bicocca*, Milano Giuffrè, 2009

F. Casolari, *L'evoluzione del principio di non discriminazione nel diritto dell'Unione europea*, in Istituzioni e dinamiche del diritto- Mercato amministrazione diritti, Giappichelli, Torino, 2006, p. 439 ss.

S.O. Chaib, *European Court of Justice keeps the door to Religious discrimination in the private workplace opened. The European Court of Human Rights could close it*, Strasbourg Observers (strasbourgobservers.com), 27 Marzo 2017

A. Cilardo, *Il diritto islamico e il sistema giuridico italiano. Le bozze di intesa tra Repubblica italiana e le Associazioni islamiche italiane*, p. 228-

243

S. Coglievina, *Diritto antidiscriminatorio e religione. Uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito,* Libellula ed., Tricase (Le), 2013, pp. 147 ss.

N. Colaianni, *Il velo delle donne musulmane tra libertà di religione e libertà di impresa. Prime osservazioni alla sentenza della Corte di giustizia sul divieto di indossare il velo sul luogo di lavoro*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 11 del 2017

N. Colaianni, *Divieto di discriminazione religiosa sul lavoro e organizzazioni religiose*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 18 del 2018

P. Colaprico, *Ramadan, braccianti obbligati a bere. Licenziamento per chi si rifiuta*, in La Repubblica, 13 Agosto 2009, p. 20

E. Consiglio, *Che cosa è la discriminazione? : un introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*, Torino, Giappichelli, 2020

M. Corti, *Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose. Profili lavoristici*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (*www.statochiese.it*) , 2011-02-01

R. Cosio, *L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà di impresa*, in www.europeanrights.eu

M. Croce, *Il "Caso Lombardi Vallauri" dinanzi alla C.e.d.u.: una riscossa della libertà nella scuola?*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), ottobre 2010, pp. 1-6

M. Croce, *Dal "Caso Cordero" al "Caso Vallauri": nozione di scienza e libertà di insegnamento (discutendo con Michele Massa)*, in https://www.forumcostituzionale.it

G. Dalla Torre, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Torino, Giappichelli, 2007, p.7

S. Dazzetti, *Le regole alimentari nella tradizione ebraica*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Tallacchini, p. 87-109

V.A. De Gaetano, *Riflessioni sulla libertà di religione e di coscienza: l'articolo 9 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in I Quaderni europei, Rivista telematica (*www.cde.unict.it*) , n.61, 2014

L. De Gregorio, *Alimentazione e religione: la prospettiva cristiano-cattolica*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Talacchini, p. 47-61

A. De Oto, *L'osservanza di precetti religiosi in ambito lavorativo,* in *Diritto e religione in Italia. Rapporto nazionale sulla salvaguardia della libertà religiosa in regime di pluralismo confessionale e culturale* (a cura) di S. Domianello, il Mulino, Bologna, 2012, XI, p. 185-199

A. De Oto, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediesse, Roma, 2007

M. De Vos, *The European Court of Justice and the march towards substantive equality in European Union anti-discrimination law*, in *SAGE Publications*, Rivista telematica, London, vol. 20, 2020, p. 62-87

G. De Simone, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli Editore, 2001

S. Domianello, *Giurisprudenza costituzionale e fattore religioso. Le pronunzie della Corte costituzionale in materia ecclesiastica (1987-1998)*, Milano, Giuffrè, 1999, p. 597-614

F. Dorssemont, *From Achbita to* WABE, in https://www.italianequalitynetwork.it, 15 Gennaio 2022, p. 1-9

E. Ellis e P. Watson, *EU Anti-discrimination Law*, Oxford EU Law Library, Oxford, 2012

C. Favilli, *La non discriminazione nell'Unione Europea*, Firenze, Università degli studi di Firenze, Facoltà di Scienze Politiche C. Alfieri, 2008

C. Favilli, *Uguaglianza e non discriminazione nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, il Mulino, Bologna, 2001

N. Fiorita, *Le direttive comunitarie in tema di lotta alla discriminazione, la loro tempestiva attuazione e l'eterogenesi dei fini*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica,* il Mulino - Rivisteweb, n. 2, 2004, p. 361-379

N. Fiorita, *Laicità e problematiche giuslavoristiche a trent'anni dalla*

sentenza n. 203/1989 della Corte Costituzionale, in *30 anni di laicità dello Stato: fu vera gloria? Atti del Convegno di Firenze del 27 e 28 settembre 2019 nel trentennale della s. n. 203/1989 della Corte costituzionale*, (a cura di) A. Cardone e M. Croce, Nessun Dogma, 2021, p. 159-176

N. Fiorita*, Libertà religiosa e società multiculturali: il caso del velo islamico*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), 2008-06-9

P. Floris, *Organizzazioni di tendenza religiosa tra Direttiva europea, diritti nazionali e Corte di giustizia UE*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 12 del 2019, p. 1-32

E. Francesca, *Introduzione alle regole alimentari islamiche*, Roma, Istituto per l'Oriente C. A. Nallino, 1995

S. Fredman, *Discrimination Law*, Oxford, Oxford Press, 2002

(A cura di) A. Galasso, *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea: diritti fondamentali e rispetto della diversità*, Milano, Angeli, 2007

G. Frosecchi, *L'esercizio della libertà religiosa nuovamente alla prova della neutralità aziendale: un percorso a ostacoli tra discriminazione diretta, discriminazione indiretta e bilanciamento dei diritti*, in pubblicazione,

A. Fuccillo, *Il cibo degli dei. Diritto, religioni e mercati alimentari*, Giappichelli, Torino, 2015

C. Gamba, *Il Ramadan nel contratto di lavoro*, in *Il Sole24Ore*, 20 Agosto 2009

E. Garello, *Organizzazioni di tendenza religiosa: quali limiti all'esenzione dal divieto di discriminazione religiosa in materia di lavoro?*, in *European Papers* (*www.europeanpapers.eu*) , n.3, 2018, n. 2, p. 897-909

C. Gatto Trocchi, *I nuovi movimenti religiosi*, Brescia, 2000, p. 28

M. L. Gennusa, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema "costituzionale" dell'Unione europea*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino – Rivisteweb (www.statoechiese.it) n. 2 del 2019, p. 11

F. Ghera, *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana e nel diritto comunitario* , Padova, CEDAM, 2003

(A cura di) D. Gottardi, *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Roma, Ediesse, 2009

A. Guazzarotti, *Bandire il velo dal posto di lavoro o prendere sul serio la dimensione pubblica dell'identità religiosa?*, in *Quaderni costituzionali*, n.2, *2017*

A. Gutman, L.L. Koppes e S. J. Vodanovich, *EEO Law and Personnel Practices*, New York, Taylor and Francis, 2011, p 99-103

E. Howard, *"EU anti-discrimination law: has the CJEU stopped moving forward?*", London, England, SAGE Publications

D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, Jovene, 2005

A. C. Jemolo, *Perplessità su una sentenza*, in *Foro.it*, 1973

K. E. Klare, *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, in Gior. Dir. Lav. Rel. Ind., 1994, p. 618

H. Kung, *Islam*, Rizzoli, Milano, 2005, p. 739 ss.

D. La Rocca, *Le discriminazioni nei contratti di scambio di beni e servizi*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. Barbera, op cit., p. p. 289 ss.

A. Lassandri, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, Padova, CEDAM, Vol. 56, 2010

A. Licastro, *Quando è l'abito a fare il lavoratore. La questione del velo islamico, tra libertà di manifestazione della religione ed esigenze dell'impresa*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Il Mulino – Rivisteweb, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 27 del 2015

G. Macrì, M. Parisi e V. Tozzi, *Diritto civile e religioni*, Editore Laterza, Roma- Bari, 2013

G. Maggioni, *Nuovi movimenti religiosi di derivazione orientale*, Milano, 1996, p. 65-68

N. Marchei, *La libertà religiosa nella giurisprudenza delle Corti europee*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino – Rivisteweb, Rivista telematica (www.statochiese.it), n. 33, 2019, p. 68

F. Margiotta Broglio, *Discriminazione razziale e discriminazione religiosa*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino Rivisteweb, 2000, p. 276 ss.

D. Marino, *Il diritto antidiscriminatorio nella giurisprudenza delle Corti*, in *Lavoro e diritto*, il Mulino-Rivisteweb, n. 2, 2021, p. 399-414

M.G. Mattarolo, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza: profili generali*, Padova, CEDAM, 1983

L. Mengoni, *I poteri dell'imprenditore*, in Diritto e valori, Bologna, il Mulino, 1985, p. 398

M. Mercat-Bruns, *Discrimination at work. Comparing European, French and American law*, University of California Press, Oakland, 2016

M. Militello, *Le nuove discriminazioni*, in *Il lavoro subordinato,* vol. V, (a cura) di S. Sciarra e B. Caruso, G. Giappichelli Editore, Torino, 2009, IV, p. 273-308

S. Montesano, *Brevi riflessioni sull'art. 17 TFUE e sul progetto di Direttiva del Consiglio recante disposizioni in materia di divieto di discriminazione*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino – Rivisteweb, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), 2015-05-01

L. Montuschi, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in Riv. It. Dir. Lav., 1994, p. 322

A. Morone, *Il principio di legalità e la nozione di «prevedibilità della legge» nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in *Giur. it.* , 2005, n.2,

L. Musselli, *La diffusione dell'Islam in Europa e in Italia. La problematica giuridico-istituzionale*, in Iustitia, n. 3, 2002

L. Musselli, *Rilevanza civile delle festività islamiche*, in S. Ferrari (a cura di), *Musulmani in Italia, La condizione giuridica delle comunità islamiche*, Bologna 2000, p. 195-199

V. Nuzzo, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, in "Massimo D'Antona".IT – 324/2017

F. Onida, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/Ce attuativa dell'art. 13 del Trattato sull'Unione Europea*, in *D E*, 2001, p. 907 ss.

F. Onida, *Ultime considerazioni sul caso Lombardi Vallauri c. Università Cattolica*, in www.olir.it, p. 3

V. Pacillo, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003

M. Papa e L. Ascanio, *Shari'a. La legge sacra dell'Islam*, il Mulino, 2014

J. Pasquali Cerioli, *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di*

lavoro: riflessioni critiche, Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, 2005, il Mulino- Rivisteweb, n 1, p. 93-124

J. Pasquali Cerioli, *La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino-Rivisteweb, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), gennaio 2011, p. 1-20

F. Pastore, S. Tenaglia, *Appartenenza religiosa e scelte lavorative delle donne: ora et non labora?* , nel volume di AA.VV., *Esercizi di laicità interculturale e pluralismo religioso*, a cura di A. Fucillo, Giappichelli, Torino, 2014, p. 47 ss.

G. Pera, *Le organizzazioni di tendenza nella legge sui licenziamenti*, Milano, Giuffrè, Rivista italiana di diritto del lavoro,Vol. 10, 1991, p. 455

S. Peers, *Headscarf bans at work: explaining the ECJ rulings*, in http://eulawanalysis.blogspot.it/

M. R. Piccinni , *Alimentazione e religione nella tradizione cristiano-ortodossa*, in *Cibo e religione: diritto e diritti*, a cura di A. G. Chizzoniti e M. Talacchini, p. 111-121

M.R. Piccinni, *Il tempo della festa tra religione e diritto*, Bari, Cacucci, 2013

M. G. Putatuto Donati, *Il principio di non discriminazione ai sensi dell'art. 14 CEDU: risvolti sul piano del diritto internazionale e del diritto interno*, in www.europeanrights.eu , 6 maggio 2015

M. Ranieri, *L'abbigliamento nei luoghi di lavoro: dalla tuta blu al velo usa e getta*, in *Massimo D'Antona*, n. 1000, 2010

A. Rao, *Managing Diversity: impact of religion in the Indian workplace*, in Journal of business, 2012, p. 237

J. M. Regenstein, M.M. Chaudry e C. E. Regenstein, *The Kasher and Halal Food Laws*, p. 118-119

M. Ricca, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, Torri del Vento, Palermo, 2012, p. 29

F. Ricciardi Celsi, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali*, in AA. VV. *Comunità islamiche in Italia*, p. 479-505

T. Rimoldi, *Il riposo sabbatico avventista*, in Diritto Ecclesiastico, n. 2, 2000, p. 108

G. Robbers, *Religion and Law in Germany*, Walter Kluver Law and Business, 2013

M. Rocella e T. Treu, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Cedam, Padova, 2016

U. Romagnoli, *Art. 8*, in *Statuto dei diritti dei lavoratori. Commentario Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1979, 99, p. 43 ss.

G. Romanato, *Statale e non pontificia, coma la volle Papa Ratti*, in

https://www.vatican.va/news_services/or/or/cultura/097q04a1.html

E. Rossi, *Laicità e simboli religiosi – Relazione*, in *Problemi pratici della laicità agli inizi del secolo XXI*, Convegno annuale Associazione Italiana dei Costituzionalisti, Napoli, 26-27 ottobre 2007, reperibile nell'area "materiali", sezione "atti di convegni" del sito *www.associazionedeicostituzionalisti.it*

G. Rossi, *La libertà di opinione e il divieto di indagine: l'evoluzione in 50 anni di Statuto dei lavoratori*, in LAVORO E PREVIDENZA, Rivista telematica, Maggio-Luglio 2020

F. Ruffini, *La libertà religiosa. Storia dell'idea*, Feltrinelli, Milano, 1992

D. Sala, *"Non abbiamo un datore di lavoro: abbiamo un padrone": lo sfruttamento dei Sikh nell'Agro Pontino*, in *Open Migration*, 2018

R. Santagata De Castro, *Le discriminazioni sul lavoro nel diritto vivente: nozione, giustificazione, prova*, Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 2019

L. Saporito, F. Sorvillo e L. Decimo, *Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino-rivisteweb, Rivista telematica (*www.statochiese.it*), n. 18, 2017, p. 1-47

S. Scarponi, *Rapporto di lavoro e simboli religiosi: neutralità e pregiudizio nelle sentenze della Corte di Giustizia sul velo islamico*, www.europeanright.com

G. Scarselli, *Appunti sulla discriminazione razziale e la sua tutela*

giurisdizionale, in Rivista del diritto civile, I, 2021, p. 807 ss.

M. Schlachter, *Reflections on joined cases WABE and Müller: the CJEU's legal tests for private employers' religious neutrality policies*, in Italian Equality Network, https://www.italianequalitynetwork.it, 13 Gennaio 2022

E. Sigalow, M Shain, M. R, Bergey, *Religion and Decisions about Marriage, Residence, Occupation and Children*, in *Journal for the Scientific Study of Religion*, 51, 2012, p. 304-323

E. Sorda, *Lavoro e fede nella Corte di Strasburgo. Note a margine della sentenza Eweida e altri c. Regno Unito*, in www.forumcostituzionale.it, 14 Novembre 2013, p. 13

F. Spitaleri, *Commento dell'art. 19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea*, in Archivio della ricerca di Trieste, https://arts.units.it ›

S. Taranto, *Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea*, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino Riviste-web, Rivista telematica (www.statochiese.it), 2014-01-13

E. Taquini, *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Milano, Giuffrè, 2015

C. Timellini, *L'Islam entra nel rapporto di lavoro "in punta di piedi" tra contrattazione sindacale e sicurezza inclusiva*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2019

M. Toscano, *La libertà religiosa "organizzata" nella giurisprudenza della*

Corte europea dei diritti dell'uomo: prime linee di lettura, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, il Mulino Riviste-web, Rivista telematica (www.statoechiese.it), marzo 2008

M. 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, il Mulino Riviste-web, Rivista relematica (www.statoechiese.it), maggio 2010, p. 26

C. Troisi, *Divieto di discriminazione e forme di tutela: profili comparatistici*, Torino, Giappichelli, 2012

A. Vespaziani e P. Harris, voce "*Costituzione degli Stati Uniti d'America*", Treccani, Diritto on line, 2018

J.C. Villalón, *Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario*, in *Giornale del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 3-4 2003, p. 363

(a cura di) A. Viscomi, *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Editoriale Scientifica, 2011

A.Viscomi, *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, il Mulino-Rivisteweb, n.2, 2001, p. 375-384

A. Viscomi, *Organizzazioni eticamente fondate: brevi osservazioni dal punto di vista del diritto del lavoro*, in *Istruzione e libertà religiosa. Le scuole delle organizzazioni di tendenza*, a cura di N. Fiorita, A. Viscomi, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2010, p. 115

E. Vitali e A. G Chizzoniti, *Diritto Ecclesiastico*, Giuffrè editore, Milano,2019

V. Zambardino, *Che bella vita sul pianeta Google, quel motore è un piccolo paradiso*, in www.repubblica.it/2005/b/rubriche

N. Zancan, *Porta il velo, non può fare la maestra* , in La Repubblica, 23.3.2004

L. Zannotti, *Quando manca la libertà nella scuola. Una riflessione dopo l'ennesimo caso di dissenso dentro l'Università Cattolica*, in Dir. eccl., 199, p. 1064