



Livia Saporito*, **Francesco Sorvillo****, **Ludovica Decimo*****

(*straordinario di Diritto privato comparato nell'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, Dipartimento di Giurisprudenza; **professore a contratto di Diritto ecclesiastico nell'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli, Dipartimento di Giurisprudenza; ***dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Giurisprudenza)

Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione •

SOMMARIO: 1. La forza sociale delle religioni negli attuali scenari geopolitici - 2. Libertà religiosa, selezione lavorativa e integrazione nel mondo del lavoro - 3. La tutela della libertà religiosa nel rapporto di lavoro -3.1 Le discriminazioni religiose nei rapporti di lavoro nel quadro del diritto primario dell'Unione europea - 3.2 La giurisprudenza comunitaria - 3.3 L'incidenza del precetto religioso sul rapporto di lavoro - 3.4 La "presenza" delle religioni nei luoghi di lavoro: profili simbologici - 4. Istanze religiose e diritto negoziato nelle politiche d'integrazione - 5. Diritto, religione e sfide dell'integrazione.

1 - La forza sociale delle religioni negli attuali scenari geopolitici

Sino a non molto tempo fa, nei paesi occidentali era opinione diffusa che le lotte di religione fossero concluse da tempo ed erano oramai solo una dote per i libri di storia. Sempre in questi paesi era opinione altrettanto diffusa che alcuni conflitti sopravvivessero tutt'al più nelle nazioni del cd. "terzo o quarto mondo".

Tali convinzioni sono frutto di un grande equivoco che vorrebbe le società moderne (in prevalenza sempre del cd. *western world*) come del tutto affrancate dal "fattore religioso".

Come in una rappresentazione scenica si è finto di non vedere come la religione agisce da fondamentale "motore sociale" anche nel nostro tempo, al punto da rappresentare ciò che di più caro i popoli migranti trasportano con loro¹. Da questo punto di vista, la religione e la religiosità

• Il contributo è frutto della ricerca e dell'interazione personale tra gli Autori ed è a loro imputabile nella sua interezza. Gli Autori, tuttavia, ne hanno curato singole sezioni. Nello specifico, sono imputabili a Livia Saporito i paragrafi 3, 3.1 e 3.2; a Francesco Sorvillo i paragrafi 1, 4 e 5; a Ludovica Decimo i paragrafi 2, 3.3, 3.4.

Il contributo, inoltre, riproduce il testo in lingua italiana, riveduto e aggiornato, della relazione presentata in occasione del 25th World Congress of Political Science dal titolo "*Politics in a world of inequality*", organizzato dall'IPSA - International Political Science Association (Poznań, 23-28 luglio 2016). Lo stesso è stato oggetto di valutazione e



sono elementi fondanti e qualificanti la cultura dei popoli, e da essa non possono essere disgiunte.

Sul punto è stato correttamente osservato che

“... le religioni - almeno le grandi religioni - sono fenomeni che appartengono alla dimensione della lunga durata e che costituiscono perciò una delle forze primarie che concorrono a forgiare le strutture di fondo dell’ordine sociale e culturale, una di quelle matrici di senso che disegnano il volto di una civiltà ed imprimono un marchio indelebile sulla dimensione giuridico-normativa”².

Queste considerazioni appaiono confermate dall’osservazione dell’attuale panorama geopolitico. Da esso emerge con chiarezza che i fondamentalismi tentano di sfruttare la religione come base ideologica per giustificare la violenza. È per questo che la dottrina giuridica italiana³, in riferimento a recenti fatti terroristici di matrice islamica si è premurata di sottolineare come essi non debbano in alcun modo alimentare un possibile “scontro di civiltà”⁴.

In tale situazione, infatti, la paura tende a concentrarsi sulla presenza del *čuzoj* ossia “dell’Altro”, di colui che è estraneo al sistema e non si iscrive all’interno di una data cultura, e per questo tende a essere trasformato in *izgoi*, ossia il reietto⁵.

Ne deriva un grande pericolo che è quello della riproduzione incessante di un circuito di mistificazione culturale in cui l’Altro finisce per essere marginalizzato ed escluso dal tessuto sociale⁶. In tale contesto le stesse libertà appaiono “spaventate”⁷, al punto da mettere a rischio garanzia

approvazione da parte del *board* dell’International Political Science Association.

¹ **M. RICCA**, *Oltre babele. Codici per una democrazia interculturale*, Dedalo, Bari, 2008, p. 177.

² **S. FERLITO**, presentazione al volume di **H.P. GLENN**, *Tradizioni giuridiche del mondo. La sostenibilità della differenza*, versione italiana, il Mulino, Bologna, 2010, p. XVII.

³ **G. CASUSCELLI**, “A chiare lettere”. *Charlie Hebdo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), gennaio 2015, p. 1.

⁴ **SAMUEL P. HUNTINGTON**, *Lo scontro delle civiltà e il nuovo ordine mondiale. Il futuro geopolitico del pianeta*, Garzanti, Milano, 2000; **G. PICCO**, *Lo scenario geopolitico: minacce e opportunità dei nuovi allineamenti*, in T. Maccabelli, G. Provasi (a cura di), *La globalizzazione tra politica ed economia*, Laterza, Roma-Bari, 2006, p. 3.

⁵ **J.M. LOTMAN, B.A. USPENSKIJ**, *Semiotica dei concetti di “vergogna” e “paura”*, in **ID.**, *Tipologia della cultura*, Bompiani, Milano, 1975.

⁶ Si pensi al caso delle *banlieue* francesi e alle molteplici questioni irrisolte poste dall’immigrazione nelle periferie urbane. Su questi temi cfr. U. Melotti (a cura di), *Le banlieues: immigrazione e conflitti urbani in Europa*, Meltemi, Roma, p. 15 ss.; e anche **A. MARCHI**, *La Francia e l’Islamofobia*, in *Jura Gentium. Journal of Philosophy of International Law and Global Politics*, VII, n. 2, 2010, p. 15 ss.

⁷ L’espressione è tratta dal titolo del volume a cura di **P. CONSORTI, F. DAL CANTO**,



ed effettività dei diritti fondamentali. Ciò nonostante, non può essere accolta la ricostruzione unformatrice offerta da alcuni mass-media nazionali e internazionali di una geopolitica basata esclusivamente sulla contrapposizione tra il “blocco di fede” cristiano e quello “islamico”⁸. Essa, almeno per l’Europa, non appare storicamente corretta. A tal proposito, vanno riportate posizioni dottrinarie che confermano questa ricostruzione, e nelle quali si sottolinea che

“... tale rappresentazione è fuorviante dal momento che l’ultimo ciclo delle guerre balcaniche ha riproposto la tensione storica fra la Chiesa di Roma, e in generale del cristianesimo latino, per un verso, e le chiese ortodosse, per un altro. Inoltre, in Ucraina la cosiddetta rivoluzione arancione (...) ha finito per interessare anche le relazioni fra le diverse chiese ortodosse che storicamente si sono divise e si sono confrontate nel territorio ucraino nel corso dei secoli. La frattura fra indipendentisti-nazionalisti, da un lato, e filorussi, dall’altro, si è ripercossa anche fra la Chiesa ortodossa fedele al Patriarcato di Mosca, da un lato, e quella allineata sulle posizioni della Chiesa autonoma ucraina del Patriarcato di Kiev, dall’altro. Il quadro si è ulteriormente complicato quando anche la Chiesa greco-cattolica ucraina, non certo favorevole a un protettorato politico da parte della Russia, ha sperato di potersi riavvicinare alla Chiesa cattolica romana, dopo anni di emarginazione subite sotto il dominio sovietico”⁹.

È innegabile, a questo punto, che il fattore religioso deve continuare a essere considerato come motore della società contemporanea, da un lato come elemento di appartenenza a un “gruppo” e significazione della identità dei soggetti, dall’altro come momento di diversità culturale dei singoli e dei popoli¹⁰.

Tale fenomeno inoltre, non esclude i “non credenti” i quali da un lato devono convivere con le varie fedi religiose che reclamano spazi di azione sempre più ampi, dall’altro hanno sempre maggiore difficoltà ad affermare la loro visione del mondo soprattutto in nazioni che hanno sistemi giuridici

S. PANIZZA, *Le libertà spaventate. Contributo al dibattito sulle libertà in tempi di crisi*, Pisa University Press, Pisa, 2017.

⁸ Per una raffigurazione “stereotipata” dell’Islam nel panorama dei media italiani si rinvia a **M. BRUNO**, *L’Islam immaginato. Rappresentazioni e stereotipi nei media italiani*, Guerini, Milano, 2008.

⁹ **E. PACE**, *Le religioni nell’era globale*, in *Atlante geopolitico Treccani*, 2012 (disponibile al sito web <http://www.treccani.it/>), e anche **J. PIRJEVEC**, *Le guerre iugoslave: 1991-1999*, Einaudi, Torino, 2002.

¹⁰ Viene evidenziato che i “fenomeni confessionali” possono “considerarsi contenuti all’interno del fenomeno religione inteso in termini culturali” da **M. RICCA**, *Multireligiosità, multiculturalità, reazioni dell’ordinamento. Tre segnavia per il diritto interculturale*, in **ID.**, *Dike meticcica. Rotte di diritto interculturale*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2008, p. 132.



fortemente influenzati dai diritti confessionali¹¹. Ed è proprio da queste ultime che oggi giungono i grandi flussi migratori che per dimensioni stanno assumendo i contorni di un vero e proprio esodo¹². Essi stanno producendo effetti di varia natura sia negli ordinamenti di “partenza” che in quelli di “arrivo”.

Nei primi, si assiste a un vero e proprio fenomeno di “svuotamento” al quale è collegata la perdita di intere enciclopedie di “saperi”. In conseguenza di ciò, il decadimento delle collettività che vengono private del bagaglio di conoscenze e delle forze necessarie allo sviluppo di un sistema paese diventa un pericolo concreto.

Nei secondi, invece, l’impatto provocato dai “nuovi residenti” non genera solo difficoltà legate alla *governance* delle “diversità”, ma produce anche effetti positivi per i sistemi economici e lavorativi. In questi ultimi si verifica un aumento delle iniziative di imprenditorialità autonoma¹³, e dei livelli di lavoro dipendente.

Sotto questo profilo la presenza di migranti è coesistente allo sviluppo di interi comparti economici, e per questo richiede interventi di regolamentazione nei quali gli interessi dei lavoratori e quelli dell’impresa devono trovare equilibrata composizione¹⁴. Anche in questo contesto le religioni manifestano la loro forza propulsiva, poiché soprattutto nei luoghi di lavoro la soddisfazione delle istanze religiose può determinare effetti positivi sui livelli di produttività aziendale. Da questo punto di vista, sistemi di economia del lavoro nei quali viene riconosciuto il maggior grado di libertà religiosa, e quindi di comportamenti conformi alle culture religiose, si dimostrano più efficienti e consentono migliori performance di crescita, sia in termini di sviluppo occupazionale che di produttività.

¹¹ Su “islam e politica” nel pensiero contemporaneo si veda **M. CAMPANINI**, *Il pensiero islamico contemporaneo*, il Mulino, Bologna, 2009, p. 129 ss.

¹² Dati statistici aggiornati riguardanti la consistenza dei flussi migratori sono disponibili nel dossier statistico “Italia in cifre 2016” dell’Istituto Nazionale di Statistica, ma anche nell’annuario socio-statistico “Dossier statistico immigrazione 2015”, del Centro Studi e Ricerche IDOS e Confronti.

¹³ L’Osservatorio sulle partite IVA del Ministero dell’Economia e Finanze ha recentemente diffuso i dati sull’apertura delle partite IVA in Italia nel mese di dicembre 2016. Sul 56% di nuove partite IVA aperte da persone fisiche, una su cinque è stata aperta da un cittadino nato all’estero (tutti i dati sono disponibili sul sito <http://www.finanze.it/open cms/it/statistiche-fiscali/osservatorio-sulle-partite-iva-/>).

¹⁴ Per i problemi posti dal bilanciamento di valori anche nelle organizzazioni di tendenza cfr. **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*, cit., n. 27 del 2015.



La religione svolge un ruolo centrale nelle dinamiche dello sviluppo sociale¹⁵ e in tale prospettiva può fungere da motore anche per lo sviluppo economico-lavorativo.

È impossibile dunque, non tener conto di questi dati fondamentali, e conseguentemente fondare su queste basi sia modelli di crescita che politiche d'integrazione. Per queste ultime, in particolare, un ruolo essenziale è svolto dal trattamento giuridico delle istanze provenienti dalle popolazioni migranti. Il diritto, infatti, rappresenta il luogo deputato alla traduzione delle diverse culture del lavoro, delle quali le matrici religiose costituiscono un elemento caratterizzante. Da questa consapevolezza nasce la necessità di volgere lo sguardo alle forme negoziate di gestione dei conflitti aziendali e alla rappresentanza sindacale dei lavoratori. Si tratta di strumenti basati sulla cultura della mediazione, e per questo utilizzabili per incidere sull'attività di impresa, sui poteri degli imprenditori, ma anche sugli interessi collettivi degli stessi lavoratori.

2 - Libertà religiosa, selezione lavorativa e integrazione nel mondo del lavoro.

La negazione della libertà religiosa spesso si verifica in un modo particolarmente "efficace" quando colpisce la dignità delle persone nel loro ambito lavorativo e nell'accesso agli strumenti economici. Il che si traduce di solito in un abbassamento della qualità della vita di chi ne è colpito con conseguente peggioramento della sua condizione di integrazione.

Proprio in questo campo l'esercizio positivo della libertà religiosa manifesta la sua pervasività, potendo influire direttamente anche sull'integrazione nel mondo del lavoro.

Aderire a una determinata fede religiosa, infatti, può incidere sull'esercizio del proprio lavoro manuale o intellettuale sia in fase di selezione individuale della tipologia lavorativa che nell'accesso alle medesime opportunità nel concreto esercizio del rapporto di lavoro.

Per ciò che concerne il primo dei due punti, occorre ribadire che il fattore religioso è una di quelle "forze" culturali in grado di condizionare fortemente le scelte degli individui. Al fine di dimostrare il rapporto che sussiste tra la religione e la cultura, da un lato, e il comportamento degli individui, dall'altro, sono state condotte attente ricerche di natura socio-economica su alcune comunità di riferimento. Ne è emerso che

¹⁵ Per tutti, si veda **M.C. NUSSBAUM**, *Women and human development. The capabilities approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000, p. 205 ss.



L'appartenenza a una confessione religiosa è in grado di influenzare le scelte di vita quotidiana dei fedeli quali, ad esempio, le attività da compiere durante il tempo libero, i veicoli da acquistare, gli animali domestici da adottare o la scelta della dimora familiare¹⁶. Influenzando quasi ogni aspetto della vita della persona, l'appartenenza religiosa di un individuo influenza quest'ultimo anche nella scelta della carriera lavorativa¹⁷.

I precetti confessionali che direttamente vietano determinati comportamenti o l'utilizzo di particolari beni rappresentano per il fedele altrettanti precetti giuridici e lo inducono a selezionare o escludere precise tipologie di lavoro. La religione islamica ad esempio, vietando l'utilizzo di bevande alcoliche e di carne suina, ritiene *haram* produrre, servire, vendere, trasportare tali prodotti. Tale prescrizione, dunque, investe una pluralità di ambiti lavorativi come gli ambienti in cui i beni di consumo vietati sono serviti o venduti (ristoranti, supermercati, bar, stazioni di servizio), incidendo limitativamente nell'accesso a lavori o professioni.

Il divieto di porre in essere tali comportamenti emerge chiaramente dai seguenti versi del Corano¹⁸:

"Ti chiedono ancora del vino e del gioco d'azzardo. Rispondi: in entrambi c'è un grave peccato e qualche vantaggio per gli uomini, ma in entrambi il peccato è più grande del vantaggio!" (al-Baqara 2:219)

"O voi che credete! Non accingetevi alla preghiera se siete ebbri, finché non siate in grado di capire quello che dite." (al-Nisā 4:43)

"O voi che credete! In verità il vino, il maysir, le pietre idolatriche, le frecce divinatorie sono sozzure opera di Satana. Evitatele a che possiate prosperare." (al-Mā`ida 5:90)

"Poiché, in verità, con il vino e con il gioco d'azzardo, Satana vuole gettare inimicizia e odio tra di voi e allontanarvi dal Ricordo di Dio e dall'orazione. Ve ne asterrete?" (al-Mā`ida 5:91)

I divieti contenuti nelle *Sure* sono peraltro confermati da altrettanti *Aḥādīth* del Profeta, tra i quali soprattutto il seguente ne è esempio:

"Allah ha maledetto il vino, chi lo beve, chi lo serve, chi lo vende, chi lo compra, chi lo produce, colui per il quale viene prodotto, chi lo offre, colui al quale viene offerto."

¹⁶ N. DELENER, *Religious contrasts in consumer decisions behavior patterns: Their dimensions and marketing implications*, in *European Journal of Marketing*, 1994, 28, p. 36 ss.

¹⁷ 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.

¹⁸ Le citazioni delle *sure* sono tratte dal Corano nella versione integrale delle Edizioni Newton & Compton con traduzione di Hamza Roberto Piccardo, mentre per la Sunna del Profeta si è utilizzata la versione di Sahih Muslim (consultabile al sito www.searchtruth.com).



Dalle prescrizioni appena riportate discende che pur se le mansioni lavorative non sono direttamente a contatto con prodotti *haram*, è ugualmente sconsigliata la scelta di lavori a essi collegati.

In tutti i settori è ampia la casistica di riferimento.

Ad esempio, la religione islamica induce le donne musulmane a prediligere lavori per i quali sia particolarmente limitato il contatto con uomini estranei alla famiglia.

Pertanto, nel settore della ristorazione è diffusa la prassi delle donne musulmane di lavorare all'interno delle cucine e non in sala a contatto diretto con il pubblico.

Passando ad altro settore lavorativo, sempre secondo i precetti della religione islamica è vietato il lavoro all'interno delle banche occidentali le quali prevedono l'applicazione di tassi d'interesse attivi o passivi. Da ciò deriva la specifica esclusione nell'impiego bancario poiché la maggior parte degli strumenti finanziari e istituti giuridici europei sono in contrasto con il divieto di *ribā*. Ciò, secondo la dottrina musulmana rende i proventi derivanti dalle loro attività completamente *haram*.

Volgendo lo sguardo ad altre fedi religiose l'orizzonte rimane invariato.

Il forte rifiuto della violenza e l'esortazione a una vita pacifista induce i fedeli buddhisti a non prediligere l'accesso a carriere lavorative per le quali sono richiesti comportamenti e/o azioni violente. Di conseguenza, sono escluse nelle scelte individuali lavorative tutti gli impieghi legati alle carriere militari (terrestri e aeronavali), nelle forze dell'ordine o anche in qualsiasi istituto di vigilanza privata.

Alla luce di quanto esposto, è evidente che la difesa del diritto di libertà religiosa nell'ordinamento giuridico dell'Unione e dei singoli stati nazionali deve tener conto di quanto precede, ed essere rivolto a garantire e promuovere l'accesso a lavori che siano compatibili con le prescrizioni della religione di appartenenza di ciascun fedele. Ciò al fine di assicurare a tutti uno standard di vita che consenta di soddisfare le proprie esigenze anche nei contesti lavorativi. Infatti, che la religione svolga un ruolo centrale nelle dinamiche dello sviluppo sociale è un concetto assodato¹⁹, ed è in tale prospettiva che può fungere da motore anche per lo sviluppo economico.

Le discriminazioni sociali causate dai diversi gradi di accesso al benessere si traducono spesso in differenti livelli di istruzione e in generale di "buona vita" che favoriscono, quando molto scarsi, processi di intolleranza.

¹⁹ Per tutti cfr. M.C. NUSSBAUM, *Women and human development*, cit., p. 205 ss.



Ridurre il *gap* economico migliorando l'integrazione lavorativa è quindi un'utile strumento per combattere tutte le criticità che nascono dall'exasperazione dei conflitti sociali.

Occorre però aumentare il livello di "libertà religiosa" non soltanto con dichiarazioni di principio ma con l'assunzione di concreti strumenti giuridici che aiutino tale processo.

Si devono, quindi, creare i presupposti affinché "gli stranieri" e comunque "le minoranze" abbiano il diritto "di essere riconosciuti nella legge e non solo di fronte ad essa"²⁰. L'esercizio della "libertà religiosa" sia dei singoli che dei gruppi, traducendosi in comportamenti che presuppongono scelte di appartenenza e di fede, è certamente in grado di influenzare i sistemi economico-giuridici, nel senso che dove la libertà religiosa è maggiormente consentita e garantita, il fenomeno di migrazione culturale si realizza con più efficacia producendo conseguenze dirette nei sistemi di arrivo.

Tra le regole di condotta che si seguono (ovviamente per i fedeli) le religioni, come detto, rappresentano un elemento transnazionale. Esso è radicato dalla territorialità degli ordinamenti giuridici statali, e quindi soggetto ai fenomeni migratori esattamente come le persone e i gruppi²¹.

Quanto affermato emerge da una recente ricerca sulla condizione della donna la quale ha dimostrato come sia direttamente proporzionale il rapporto tra accesso al mondo del lavoro e appartenenza religiosa²².

Dal grafico riportato emerge una grande differenza dei tassi di occupazione delle donne appartenenti alle diverse fedi religiose.

Nello specifico, le donne musulmane sono quelle con il minor grado di occupazione, seguite dalle donne di fede indù, dalle ebrei e dalle donne di fede ortodossa.

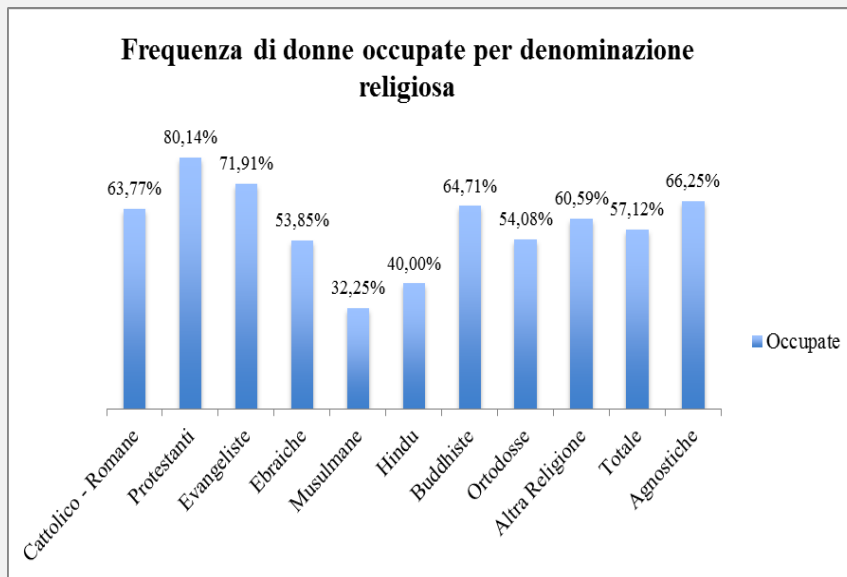
Al contrario, le donne di fede protestante ed evangelista mostrano saggi positivi di occupazione lavorativa.

Occorre precisare tuttavia, che i saggi di occupazione risultano influenzati anche da una ulteriore serie di fattori non immediatamente considerati nel grafico in esame, quali il livello di istruzione, le caratteristiche individuali e familiari, o le tradizioni culturali dei paesi di appartenenza.

²⁰ M. RICCA, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, Torri del Vento, Palermo, 2012, p. 29.

²¹ A. FUCCILLO, F. SORVILLO, *Religious freedom and objectives for intercultural economic development*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 10 del 2013.

²² 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. Fuccillo, Giappichelli, Torino, 2014, p. 47 ss.



Elaborazione grafica degli Autori su dati ricerca Pastore e Tenaglia.

Sotto un diverso profilo, il grafico che segue mostra invece le probabilità di ingresso nel mondo del lavoro della donna, in relazione all'appartenenza religiosa.

In questo caso, ancora una volta le donne musulmane risultano svantaggiate, mostrando una più bassa probabilità di occupazione rispetto alle donne di altre religioni²³.

Stime LOGIT non condizionali della probabilità di occupazione femminile (Odds ratios)

Variabile	Religione (Gruppo di riferimento: agnostiche)	Odds ratio
	Cattoliche	3*** 0.746
	Protestanti	6*** 1.711
	Evangeliche	6 1.085
	Musulmane	9*** 0.201
	Ortodosse	4*** 0.499
	Altra religione	8*** 0.629
	Atee	8*** 0.765
	Costante	1*** 2.358

²³ Grafici elaborati da F. PASTORE, S. TENAGLIA, *Appartenenza religiosa e scelte lavorative delle donne: ora et non labora?*, cit., pp. 67-68.



Numero di osservazioni

2503

5

Quanto detto investe evidentemente il principio di eguali opportunità per tutti, inteso, com'è ovvio, non solamente sotto il profilo di genere. Scegliere o non scegliere per motivazioni religiose di svolgere un certo lavoro o intraprendere una determinata carriera, si riflette sulle opportunità di inserimento lavorativo e sociale. Ne deriva una potenziale alterazione del principio di eguaglianza.

Un'efficace integrazione lavorativa dovrà quindi tenere in conto dette variabili, e richiederà una migliore salvaguardia giuridica dei principi appena enunciati. Ciò garantirà il potenziamento delle performance economico-sociali, e una migliore inclusione dei soggetti migranti nella società europea.

3 - La tutela della libertà religiosa nel rapporto di lavoro.

3.1 - Le discriminazioni religiose nei rapporti di lavoro nel quadro del diritto primario dell'Unione europea

Le grandi democrazie occidentali con le loro società apparentemente evolute non sono immuni da condotte discriminatorie nell'accesso al mercato del lavoro e, in generale, agli strumenti propedeutici al benessere economico. Nei luoghi di lavoro si registrano significative compressioni della libertà religiosa, soprattutto se riferita alle minoranze²⁴, a testimonianza del fatto che non sempre lo sviluppo economico va di pari passo con la protezione dei "diritti umani". Tra questi, la libertà religiosa abbisogna, al contrario, di una forma di tutela "forte", soprattutto nell'ambito del rapporto di lavoro, ove i lavoratori si trovano in una posizione di subordinazione.

Nel contesto europeo, la libertà di religione è riconosciuta quale diritto fondamentale meritevole di tutela nell'azione "interna" ed "esterna" dell'Unione. Nel diritto primario, essa trova, in particolare, solenne ed esplicita consacrazione nell'art. 10 della Carta dei diritti fondamentali, che,

²⁴ L'argomento è vastissimo. Per tutti cfr. **M. RICCA**, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, cit. p. 309 ss.; **V. PACILLO**, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003; **A. DE OTO**, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, EDiesse, Roma, 2007; **A. HAMBLER**, *Religion freedom, religious discrimination and the workplace*, in *Ecclesiastical Law Journal*, 2009, 2, p. 220 ss.; e per ciò che concerne il *social work* cfr. **L.E. RESSLER**, **D.R. HODGE**, *Religion discrimination in social work: preliminary evidence*, in *Journal of Religion and Spirituality in Social Work: Social Thought*, 2006, 4, p. 55 ss.



nel riprodurre pressoché integralmente il dettato dell'art. 9 CEDU, sancisce: "Ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione. Tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così 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".

Questa previsione, che costituisce la base normativa del contrasto, da parte dell'UE, (anche) delle forme di discriminazione²⁵ basate sulla religione, va letta in combinato disposto con il successivo art. 21, par. 1, inserito nel titolo dedicato all'uguaglianza, il quale dispone: "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 a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" L'art. 22 precisa, infine, che "l'Unione rispetta la diversità culturale, religiosa e linguistica".

Sebbene il rispetto di tali disposizioni rilevi anzitutto nell'attuazione, sul piano interno, delle politiche dell'Unione, è opportuno precisare che la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali - ivi inclusa la libertà di religione - si proietta pure verso l'esterno, nella misura in cui l'Unione agisce sulla scena internazionale. L'art. 21, par. 1, del Trattato sull'Unione europea (TUE), nel riferirsi ai principi che debbono informare l'azione esterna dell'Unione, compie invero esplicito riferimento alla "universalità e indivisibilità dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali".

Le disposizioni sopra richiamate sono, poi, integrate da alcune norme del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE); e, in particolare, dagli artt. 10 - il quale rammenta che, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere, tra le altre, le discriminazioni fondate sulla la religione -, 17 - che riconosce l'identità e il contributo offerto da chiese, associazioni e comunità religiose -, e 19, che dà facoltà al Consiglio ad adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni imputabili al fattore religioso. Quest'ultima disposizione ha, peraltro, costituito la base di partenza per

²⁵ Sulle politiche anti discriminatorie dell'UE, tra i tanti, cfr. E. ELLIS, P. WATSON, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford EU Law Library, Oxford, 2005; 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.; C. FAVILLI, *La non discriminazione nell'Unione europea*, il Mulino, Bologna, 2009.



l'emanazione delle note direttive 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale e 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro²⁶.

Le direttive comunitarie - a oggi il principale strumento di contrasto nei confronti delle diverse ipotesi di discriminazione che ricadono nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione europea - si pongono come obiettivo la tutela dei cittadini contro ogni forma di disparità di trattamento, ponendo il divieto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, di molestie e di "istruzioni a discriminare". La prima ricorre quando, in relazione a un motivo di discriminazione, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. Il giudizio coinvolge, dunque, situazioni passate, in atto e meramente ipotetiche. La seconda, di meno immediata percezione, si sostanzia, invece, nell'adozione di "una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri", ma tali da porre gli appartenenti a una data categoria in una "posizione di particolare svantaggio" rispetto ad altre persone, a meno che la disuguaglianza sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari.

Per tal via, il legislatore europeo accoglie una nozione di discriminazione indiretta piuttosto estesa, giacché essa prescinde sia dall'intenzione di nuocere²⁷ - essendo sufficiente una differenza di trattamento non assistita da una giustificazione obiettiva e ragionevole - sia dall'elemento quantitativo²⁸, non rilevando l'entità e la materialità della

²⁶ Per una dettagliata disamina delle direttive "gemelle" cfr. **L. WADDINGTON, M. BELL**, *More Equal than Others: Distinguishing European Equality Directives*, in *Common Market Law Review*, 2001, 38, p. 587 ss.; **P. CHIECO**, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 1, p. 2836 ss.; **D. IZZI**, *Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie di seconda generazione*, in *Giorn. dir. lav. relaz. ind.*, 2003, p. 99 ss.

²⁷ La discriminazione è oramai "ordinaria", "di routine", "e non necessariamente malvagia, eccetto per coloro che ne subiscono gli effetti" (testualmente, ancorché con riferimento a diversa fattispecie discriminatoria: vedi **A. GOLDSTON**, *Nuove prospettive in tema di discriminazione razziale: considerazioni a partire dalla direttiva 43/2000*, in *Dir. imm. citt.*, 2001, 2, p. 12.

²⁸ Nel panorama europeo il giudizio sulla natura discriminatoria dell'effetto penalizzante è generalmente disancorato dall'elemento quantitativo: cfr., ad esempio, la direttiva 97/80/CE del 15 dicembre 1997 in materia di discriminazioni fondate sul sesso, il cui art. 2.2 qualifica come discriminatorie le misure in grado di colpire "una quota nettamente più elevata di individui di uno dei due sessi"; nonché il caso "O'Flynn c. Adjudication Officer" del 23 maggio 1996, in *Racc.*, 1996, 2417, in cui la Corte di Giustizia, con riferimento alla discriminazione per l'origine etnica, afferma: "una disposizione nazionale deve essere giudicata indirettamente discriminatoria quando, per sua stessa natura, tenda ad essere applicata più ai lavoratori migranti che a quelli nazionali e di



ingiustificata differenziazione. Un esempio è offerto da un esercizio commerciale che vieti l'ingresso nei propri locali a coloro che indossino abiti lunghi o abbiano il capo coperto; previsione non apertamente discriminatoria, ma indirettamente tale poiché, comunque, produce un impatto negativo e sproporzionato (cd. *disparate impact*) su categorie di persone che, per motivi religiosi e/o di appartenenza etnica, vestono abiti tradizionali come il *saari* o il *burka*. Apprezzabile è, altresì, la riconduzione dei motivi di discriminazione a categorie assai ampie, in luogo di una esaustiva elencazione delle fattispecie discriminatorie, le quali lasciano un considerevole margine di discrezionalità interpretativa alla Corte di Giustizia.

Anche le molestie costituiscono una forma di discriminazione. La molestia è definita come una condotta indesiderata - che può assumere forme diverse, da osservazioni verbali o scritte a gesti o comportamenti - in relazione a origini etniche o razziali, a disabilità, ecc., con il fine o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La direttiva non chiarisce, tuttavia, i criteri in base ai quali una condotta possa essere qualificata come effettivamente molesta - in alcuni paesi, come la Slovacchia, l'enfasi è posta sulla percezione della vittima -; né se il datore di lavoro possa essere reputato responsabile per atti di molestie causati da un altro lavoratore o da una parte terza, ad esempio un cliente; è questo il caso della Germania. In linea di principio, il rifiuto di fornire una soluzione ragionevole è considerato una forma di discriminazione. Talune differenze di trattamento basate sull'età possono essere legali se sono giustificate da un fine legittimo e se i mezzi per raggiungere tale fine appaiano appropriati e necessari (test di proporzionalità)²⁹.

La direttiva 78/2000/CE, in particolare, garantisce il diritto di ciascun soggetto/lavoratore a non subire conseguenze pregiudizievoli di carattere materiale e/o patrimoniale in ragione esclusivamente della fede professata (o non professata) o delle opinioni religiose manifestate³⁰. Il campo di applicazione della direttiva comprende: le condizioni di accesso

conseguenza rischi di essere sfavorevole soprattutto ai primi".

²⁹ Ancor più vaga è la nozione di *instruction to discriminate*, per definire la quale occorre prendere in considerazione le normative nazionali. In Francia, ad esempio, il rifiuto di un agente immobiliare di affittare appartamenti a persone con cognomi stranieri a seguito di istruzioni ricevute dai superiori è stata qualificata come discriminazione. In altri paesi, è tale la richiesta basata su una relazione gerarchica e la discriminazione fondata su supposizioni.

³⁰ F. AMATO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in *Lav. e dir.*, 2003, 1, p. 127 ss.



all'occupazione e al lavoro; l'accesso ai corsi di orientamento, formazione, perfezionamento e riqualificazione professionale; l'occupazione e le condizioni di lavoro; l'affiliazione e l'attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro. L'art. 4, in conformità al disposto dell'art 17 TFUE, stabilisce che gli Stati membri possono prevedere che una determinata differenza di trattamento non costituisca discriminazione laddove, per la natura dell'attività lavorativa o del contesto in cui essa viene espletata, il fattore discriminante sia un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa³¹.

È questo il discusso caso delle imprese "di tendenza", nelle quali la selezione dei lavoratori avviene in base a precise caratteristiche personali, ad esempio la professione di una certa fede o ideologia, la cui essenzialità è valutata sotto il duplice profilo del contenuto ("la natura dell'attività lavorativa") e degli scopi dell'organizzazione del datore di lavoro ("il contesto in cui essa è espletata"). Tuttavia, è proprio l'espresso richiamo al requisito dell'essenzialità contenuto nell'art. 4 a sollevare, legittimo, il dubbio che la scriminante operi soltanto in caso di discriminazione diretta, e non anche indiretta. La norma, stabilendo che il possesso di una caratteristica correlata a uno dei motivi discriminatori tipizzati - la religione ad esempio - costituisce un requisito indispensabile ai fini dell'espletamento della prestazione lavorativa, sembra riferirsi a differenze di trattamento dichiaratamente basate su caratteristiche correlate ai motivi protetti, ovvero apertamente discriminatorie. La nozione di discriminazione indiretta è, invece, delimitata dal diverso canone della giustificatezza ("a meno che la disuguaglianza sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari"), il quale mal si presta a essere interpretato secondo criteri di rigida ed esclusiva inerenza alle mansioni contrattuali e alle esigenze organizzative dell'imprenditore, richiedendo, piuttosto, il vaglio di caratteristiche soggettive o di condizioni personali del lavoratore congruamente esigibili, pur se non assolutamente indefettibili ai fini dell'esecuzione della prestazione.

In sede di attuazione, la clausola derogatoria è stata interpretata in termini piuttosto ampi: il legislatore italiano, ad esempio, ha previsto la

³¹ L'art. 4 di entrambe le direttive prevede, invero, che gli Stati membri, in deroga all'art. 2, paragrafi 1 e 2, possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi tipizzati "non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata", tale caratteristica configuri una "qualificazione professionale effettiva", rappresenti cioè un "requisito essenziale e determinante" per lo svolgimento di una specifica prestazione, sempre che la "finalità sia legittima e il requisito proporzionato".



possibilità di introdurre differenze di trattamento basate sulla religione da parte di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, senza tuttavia precisare, come richiesto dalla direttiva, che l'etica di tali enti debba necessariamente fondarsi sulla religione.

Più in generale, le direttive "gemelle" hanno sollevato, in sede di applicazione, numerose questioni di ordine ermeneutico, non ultima quella relativa alla definizione di "discriminazione razziale ed etnica". Nonostante la direttiva 43/2000 stabilisca chiaramente che l'UE rigetta la teoria in base alla quale esistono razze umane diverse, alcuni Stati membri - quali Finlandia e Svezia - si sono detti contrari all'impiego della locuzione "razza", alla quale sono preferite le espressioni "origine etnica e nazionale" e "appartenenza etnica". Permane, inoltre, una tendenza alla sovrapposizione fra il fattore "origine razziale ed etnica" e altre caratteristiche come nazionalità, lingua o religione. Nei Paesi Bassi, la giurisprudenza ha riconosciuto la possibilità che le discriminazioni nei confronti di ebrei e, in alcune circostanze particolari, di musulmani, siano equiparate a discriminazioni razziali. Lo stesso avviene nel Regno Unito, qualora il trattamento discriminatorio riguardi un ebreo o un *sikh*.

Tali problematiche sono, come si dirà, alla base di una copiosa, e non sempre univoca, giurisprudenza delle Alte corti europee, chiamate a pronunciarsi su delicate questioni, quale ad esempio, la possibilità per organizzazioni - come chiese e scuole religiose - di istituire non solo dei requisiti riguardo la religione dei propri impiegati, ma anche dei codici comportamentali e di abbigliamento per gli stessi.

Di là dalle questioni (solo in apparenza) semantiche, il quadro legislativo comunitario appare lacunoso e frammentario, poiché esso non prevede un'eguale tutela avverso tutti i motivi di discriminazione. La discriminazione sulla base dell'origine etnica e del genere è vietata nella maggior parte degli ambiti della vita, mentre la discriminazione fondata su orientamento sessuale, fede religiosa o disabilità è vietata solo in materia di occupazione, di talché permangono barriere nell'accesso all'istruzione, alle cure sanitarie, all'alloggio e a numerosi servizi.

È, pertanto, allo studio, dopo aver ottenuto il parere favorevole del Parlamento, una proposta di direttiva del Consiglio, del 2 luglio 2008,³²

³² La proposta di direttiva COM (2008) 426 def., recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, mira a completare il quadro giuridico dell'Unione europea (UE) in materia di parità di trattamento, costituito dalle direttive sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, sulla parità di trattamento tra donne e uomini del mercato del lavoro e sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro.



contro la “multidiscriminazione”, la quale, se adottata, realizzerebbe il principio dell’uguaglianza di trattamento per tutte le persone all’interno dell’UE, al di là di quanto già stabilito in ambito lavorativo. Essa prevede un quadro generale per la lotta alla discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio di parità di trattamento anche in campi diversi dall’occupazione e, precisamente, nei settori della sicurezza sociale, dell’assistenza medica, dell’educazione, dell’accesso a beni e servizi accessibili al pubblico e alla loro fornitura, incluso l’alloggio.

La proposta non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità o le disposizioni e le condizioni relative all’ingresso e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, e, per quel che qui rileva, non pregiudica le legislazioni nazionali relative alla laicità e all’organizzazione da parte degli Stati membri dei loro sistemi d’istruzione³³.

L’iniziativa, pur basandosi sulle priorità dell’agenda sociale rinnovata e della Strategia quadro per la non discriminazione e la parità di trattamento³⁴, ha, tuttavia, incontrato l’opposizione di diversi paesi membri, tra cui la Germania. L’adozione della nuova direttiva costituirebbe certamente un passo importante per l’attuazione del mandato - conferito al Consiglio con il Trattato di Lisbona (art. 19) - a svolgere tutte le azioni necessarie per combattere la discriminazione. Desta, tuttavia, più di una perplessità la scelta di utilizzare, ancora una volta, la normativa

³³ Il principio non si applica pertanto alle differenze di trattamento basate sulla religione o sulle convinzioni personali per ciò che concerne l’accesso agli istituti scolastici fondati su una religione o convinzione; né ai contenuti dell’insegnamento, alle attività e all’organizzazione dei sistemi d’istruzione nazionali. Gli Stati membri potranno introdurre o mantenere una tutela più estesa rispetto alle prescrizioni minime della direttiva, nonché delle misure di discriminazione positiva destinate a compensare gli svantaggi legati alla religione o alle convinzioni personali, all’età, alla disabilità o all’orientamento sessuale.

³⁴ In forza alla proposta, gli Stati membri dovrebbero provvedere affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio di parità di trattamento, possano accedere a **procedimenti giudiziari** e/o amministrativi. Riconosce inoltre alle associazioni il diritto di ricorrere per conto di una persona che si ritiene lesa. D’altro canto, il Parlamento chiede agli Stati membri di introdurre nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie affinché il danno subito a causa di una discriminazione “sia realmente ed effettivamente indennizzato o risarcito” secondo modalità da essi fissate, “in modo dissuasivo e proporzionato rispetto al danno subito”. Riguardo all’**onere della prova**, la proposta chiede agli Stati membri di adottare i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l’insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento qualora chi si ritiene leso dalla mancata osservanza del principio di parità di trattamento produca dinanzi a un organo giurisdizionale elementi di fatto che permettono di presumere l’esistenza di una discriminazione diretta o indiretta.



antidiscriminatoria quale strumento esclusivo per la rimozione di odiose differenziazioni. La proposta di direttiva contro la multidiscriminazione, al pari dei precedenti interventi del legislatore comunitario, promuove infatti un modello di tutela imperniato, in negativo, sul divieto legale a discriminare (e relativa sanzione della condotta illecita), mentre non prevede alcuna norma vincolante in tema di "azioni positive"³⁵, necessarie al fine di garantire una effettiva uguaglianza. La lotta alla discriminazione - religiosa o di qualsiasi altra natura - nel contesto europeo richiede un cambio di passo: occorre sperimentare nuove soluzioni che non si limitino a sanzionare le condotte fonte di odiose differenziazioni³⁶, ma che, in maniera proattiva e prospettica, determinino l'assunzione di "*positive duties*" (cc.dd. *fourth generation duties*), i quali si caratterizzano per lo sforzo a comprendere il fenomeno discriminatorio, per l'impegno a rimuoverne le cause, per l'ascolto e il coinvolgimento dei gruppi sottorappresentati³⁷.

3.2 - La giurisprudenza comunitaria

Procedendo dal quadro normativo a quello giurisprudenziale, si registra - con la datata eccezione del caso "Prais"³⁸ - l'assenza di pronunce della Corte

³⁵ In ambito lavorativo, un esempio di applicazione dell'istituto è offerto dal sistema delle quote per l'inserimento lavorativo di persone disabili in Austria, Belgio (soprattutto nel settore del pubblico impiego), Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Slovenia e Spagna. Ma, ai sensi della legge, i datori di lavoro sono liberi di scegliere alternative come pagare un rimborso o una tassa.

³⁶ Ad avviso di **S. FREDMAN**, *Equality: A New Generation*, in *Industrial Law Journ.*, 2001, p. 243: "the recognition of both direct and indirect discrimination has led the law maker to strike out in a new direction, namely the imposition of positive duties to promote equality rather than just the negative requirement to refrain from discriminating". Di analoga opinione **B. HEPPEL**, **M. COUSSEY**, **T. CHOUDHURY**, *Equality: A New Framework, Report of UK Anti-Discrimination Legislation*, Hart Publishing, Oxford, 2000.

³⁷ In argomento cfr. **L. SAPORITO**, *Per un diritto europeo dell'immigrazione*, Giappichelli, Torino, 2008, p. 252 ss. ("l'acquisita consapevolezza dei limiti intrinseci alla legislazione antidiscriminatoria, diretta e indiretta, suggerisce di sperimentare nuove soluzioni che non si limitino alla ricerca della colpa e alla repressione di odiose differenziazioni, ma che sollecitino una radicale modifica dei comportamenti, un concreto sforzo alla comprensione del fenomeno discriminatorio, l'impegno a rimuoverne le cause").

³⁸ Il precedente è *Prais c. Consiglio delle Comunità europee* (sentenza del 27 ottobre 1976, *Vivien Prais c. Consiglio delle Comunità europee*, causa 130/75, in *Raccolta*, 1976, p. 1589 ss.), vertente sulla richiesta della signora Prais, cittadina inglese di religione ebraica, di poter sostenere le prove di un concorso per linguisti indetto dal Consiglio in un giorno diverso da quello fissato, giacché coincidente con la festività ebraica della Pentecoste (Chavouoth), durante la quale non è consentito dalla sua religione viaggiare e scrivere. A fronte del diniego, la Signora Prais decideva di ricorrere innanzi alla Corte richiedendo



di Giustizia espressamente dedicate alla discriminazione per motivi religiosi; pertanto occorre, in sede ermeneutica, volgere lo sguardo alle soluzioni offerte con riferimento ad altre ipotesi discriminatorie³⁹ richiamate nell'atto UE.

In particolare, sembra poter trovare applicazione il principio affermato nel caso "Römer"⁴⁰, relativo a una ipotesi di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, secondo cui il divieto di discriminazione non può essere invocato dai singoli al fine di garantire il primato del diritto dell'Unione con riferimento a fattispecie precedenti la scadenza del termine di recepimento della direttiva n. 78 del 2000 (fissato al 3 dicembre 2003). Esso potrà, dunque, valere solo in relazione a ipotesi discriminatorie verificatesi successivamente a tale data. Ancora, conformemente a quanto stabilito dalla Corte di giustizia rispetto al divieto di discriminazione sulla base dell'età, la non discriminazione a motivo della religione costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, affermatosi precedentemente all'entrata in vigore della direttiva.

Anche accogliendo questa interpretazione "estensiva", restano irrisolti alcuni interrogativi che solo un futuro intervento dei giudici di Lussemburgo potrebbe contribuire a sciogliere. Nelle more, un significativo aiuto è offerto dalla Corte EDU⁴¹, la quale ha, a più riprese, affrontato i temi

l'annullamento della decisione in ragione della violazione del principio di non discriminazione per motivi religiosi. Nella sentenza, la Corte, pur riconoscendo implicitamente la natura "fondamentale" della libertà religiosa, statui che: "Pur essendo auspicabile che l'autorità che ha il potere di nomina si informi, in linea di massima, circa le date che per motivi religiosi potrebbero risultare sgradite ai candidati, ed eviti di scegliere detti giorni, ... non si può affermare che lo Statuto del personale o i diritti fondamentali ... impongano all'autorità che ha il potere di nomina di evitare che un candidato infranga un precetto religioso, se il vincolo non è stato reso noto. Pur se il convenuto deve ragionevolmente disporre affinché gli esami non si svolgano in date che, per motivi religiosi, impediscano ai candidati di presentarsi - sempreché tali date siano state tempestivamente rese note - si può affermare che nella fattispecie il convenuto è stato informato dell'impedimento dell'interessata solo allorché la data degli esami era già stata fissata, quindi era logico opporre un rifiuto alla richiesta di modifica, giacché erano già stati convocati gli altri candidati".

³⁹ Cfr. la sentenza *Feryn* (sent. 10 luglio 2008), seppur non riguardi direttamente le discriminazioni fondate sui motivi religiosi, è utile richiamarla poiché introduce le discriminazioni potenziali: il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una determinata origine etnica o razziale configura una discriminazione diretta, in quanto siffatte dichiarazioni sono idonee a dissuadere fortemente determinati candidati dal presentare le proprie candidature e, quindi, a ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro.

⁴⁰ Sentenza del 10 maggio 2011, *Jürgen Römer contro Freie und Hansestadt Hamburg*, causa C-147/08, non ancora pubblicata in *Raccolta*.

⁴¹ **F. CASOLARI**, *L'influenza della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*



della libertà di religione e del bilanciamento di interessi tra questa e altri diritti fondamentali.

Sotto il primo profilo, è bene precisare che, sebbene richiamata a più riprese nel diritto positivo, l'ordinamento dell'Unione non ha sino a ora fornito una definizione esaustiva di "religione", eccezion fatta per l'accenno a essa dedicato nella disciplina relativa al riconoscimento della qualità di rifugiato o di persona bisognosa di protezione internazionale nei confronti di cittadini di Paesi terzi o apolidi. In base a essa, il termine "religione" include le convinzioni teiste, non teiste e ateiste; la partecipazione a, o l'astensione da, riti di culto celebrati in privato o in pubblico, sia singolarmente sia in comunità, altri atti religiosi o professioni di fede, nonché le forme di comportamento personale o sociale fondate su un credo religioso o da esso prescritte.

Tale definizione è, tuttavia, circoscritta a un ambito settoriale - ovvero la individuazione dei motivi di persecuzione che possono giustificare il riconoscimento dello status di rifugiato -, e mal si presta a essere estesa all'intero raggio di azione del diritto UE. Né sono di ausilio le indicazioni provenienti dal dialogo intrapreso dalla Commissione europea con le chiese e le religioni maggiormente rappresentative.

L'assenza di una definizione di religione trasversale alla normativa europea in tema di discriminazione ne ha favorito la frammentazione in sede di applicazione della normativa dell'Unione (e, segnatamente, della Direttiva 2000/78), posto che l'approccio degli Stati membri rispetto ai fenomeni religiosi non sempre coincide. Ad esempio, *Scientology* è considerata una religione in Italia, ma non anche in Germania o nel Regno Unito. Al fine di evitare interpretazioni difformi, la Corte di giustizia ha chiarito che le nozioni forgiate nel diritto dell'Unione sono autonome rispetto a quelle in uso negli Stati membri. Nei casi "Ekro" e "Navas" essa ha, in particolare, precisato che il senso e la portata di una disposizione di diritto comunitario, che non rinvii al diritto degli Stati membri, devono essere oggetto di un'interpretazione autonoma e uniforme all'interno della comunità⁴².

sull'azione dell'Unione europea contro le discriminazioni basate sulla religione, in La disciplina giuridica dell'Unione Europea in tema di discriminazione e la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, Giornata di studio Modena, 13 maggio 2011, p. 37 ss. (disponibile sul sito www.cittametropolitana.bo.it/sanitasociale/Engine/RAServeFile.php/f/Atti_per_sito.pdf).

⁴² Secondo la giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia europea, quando un concetto contenuto in una norma di diritto comunitario non viene espressamente definito dalla norma medesima, né la norma contiene un rinvio alle legislazioni nazionali degli Stati membri, le esigenze di uniforme applicazione del diritto dell'Unione europea, soprattutto quando sono in gioco diritti fondamentali quali quello all'uguaglianza, fanno sì che al concetto medesimo deve essere data un'autonoma e uniforme interpretazione valida in



Sul punto si registra un orientamento tentennante della Corte nelle, peraltro, rare fattispecie in cui ha trovato applicazione l'art. 9 CEDU⁴³: se, in alcune pronunce, essa mostra di intendere la nozione libertà religiosa in una dimensione spiccatamente "individualista", attinente al "foro interno" dell'individuo; in altre si colgono accenni alla necessità che essa passi attraverso chiari e inequivocabili indici esterni, che testimonino la diffusione di un certo credo nella società civile. Così, ad esempio, nel caso "Arrowsmith c. Regno Unito"⁴⁴, la Commissione europea dei diritti dell'uomo - che di questa corte è l'organo di controllo - osserva che la libertà di religione "does not cover each act which is motivated by or influenced by religion or belief", mentre nel successivo caso "C. c. Regno Unito"⁴⁵ chiarisce che ricadono nell'ambito di applicazione della Convenzione tutti gli "acts which are intimately linked to these attitudes, such as acts of worship or devotion which are aspects of the practice of a religion or a belief in a generally recognized form". Analogamente, in "Metropolitan Church of Bessarabia v. Moldova", si ribadisce che "religious freedom is primarily a matter of individual conscience".

Questa cautela, lungi dal ridimensionare l'ampia portata della libertà di religione nella prassi della Corte EDU, si spiega probabilmente alla luce della necessità di subordinarne la tutela alla verifica della sussistenza di forme riconoscibili all'esterno. A tal riguardo, emblematica è la motivazione del *leading case* "X c. Regno Unito", nel quale la Corte ha escluso che potesse trovare applicazione l'art. 9 CEDU con riferimento a un detenuto presso una prigione inglese, il quale sosteneva di professare una religione neo-pagana denominata "Wicca", al fine di ottenere condizioni detentive più favorevoli, non già perché si trattava di religione "di nicchia", quanto perché non ha ravvisato, nel caso di specie, chiari indici esteriori della pretesa religione e dei suoi precetti.

Sulla scorta di quest'ultimo, condivisibile, orientamento, il diritto alla libertà religiosa appare meritevole di tutela *ex art. 9 CEDU* se e in quanto essa sia identificabile e riconoscibile (anche) all'esterno, a prescindere dal numero dei seguaci (come nei casi del Druidismo, della

tutto lo spazio comunitario, facendo riferimento al contesto della norma e all'obiettivo perseguito dalla legislazione medesima (in questo senso, fra l'altro, causa 327/82 Ekro, paragrafo 11 e caso Chacon Navas c. Euresat Colectividades SA (C-13/05, sentenza 11 luglio 2006).

⁴³ A favore dell'implementazione dell'art. 9 nella giurisprudenza della CEDU si esprime **V. MURDOCH**, *Freedom of thought, conscience and religion. A guide to the implementation of Article 9 of the European Convention on Human Rights*, Human Rights Handbooks, Strasbourg, 2007, p. 13.

⁴⁴ *Arrowsmith c. Regno Unito*, ricorso n. 7050/75.

⁴⁵ Decisione del 15 dicembre 1983, *C. c. Regno Unito*, ricorso n. 10358/83.



Setta della luna o del *Divine Light Zentrum*). Inoltre, in virtù del disposto dell'art. 52, par 3, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - il quale statuisce che il significato e la portata dei diritti in essa contenuti, corrispondenti a quelli garantiti dalla CEDU, devono intendersi in termini uguali rispetto a quelli conferiti da quest'ultima - è lecito estendere la nozione di libertà di religione elaborata dalla giurisprudenza CEDU all'intero ordinamento giuridico dell'Unione europea.

A quanti obiettano che accedendo a una così generosa nozione di "religione" si disattenderebbe il contenuto della Direttiva 2000/78, rendendo di fatto i comportamenti del datore di lavoro sistematicamente discriminatori rispetto alle convinzioni religiose dei propri dipendenti, è lecito replicare che se è vero - sulla scorta di quanto sopra osservato - che la tutela del credo religioso è subordinata alla sua rilevanza "esterna", il datore di lavoro sarà in grado di valutare *ex ante* se la misura che intende adottare può risultare lesiva delle convinzioni religiose dei suoi dipendenti.

È evidente - venendo alla seconda delle questioni trattate dalla giurisprudenza comunitaria - che il diritto alla libertà religiosa, nella accezione qui proposta, deve essere inteso non in maniera assoluta, ma opportunamente bilanciato con altri diritti ugualmente meritevoli di protezione. Del resto, è la stessa Carta dei diritti fondamentali, all'art. 52, a prevedere che le limitazioni ai diritti in essa contenuti possono essere giustificati dall'"esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui". Questo fondamentale principio dispiega i suoi effetti anche in materia di politiche anti-discriminatorie.

La disciplina di *favor* prevista dagli ordinamenti giuridici nazionali per determinate religioni - come ad esempio il caso delle organizzazioni religiose che impongano il possesso (o il non possesso) di specifici requisiti morali e materiali per svolgere mansioni lavorative - possono tradursi anche in forme discriminatorie potenzialmente lesive dei diritti altrui e dunque limitare la libertà di religione altrui.

Pur non essendo affrontata *ex professo* la questione poc'anzi esposta, dall'articolato della Direttiva 78/2000/CE - e precisamente dall'art. 4, par. 2 - si evince che chiese e organizzazioni religiose possono richiedere ai propri dipendenti requisiti connessi all'etica religiosa a condizione che le differenze di trattamento che ne derivano perseguano un risultato legittimo e siano proporzionate rispetto a esso.

Il problema del trattamento delle cc.dd. "organizzazioni di tendenza" è stato risolto in maniera differente dagli ordinamenti nazionali: in Germania, tali entità possono richiedere piena sintonia ideologica ai propri lavoratori indipendentemente dalla natura della mansione da loro esercitata e limitazioni alla portata della direttiva nella parte de qua si registrano anche in Estonia e nei Paesi Bassi. In Italia, al contrario, i requisiti



posti dalla direttiva sono osservati con fedeltà, come del resto ha ribadito, con riferimento alla Chiesa Cattolica, la Corte di Cassazione, la quale, con sentenza n. 16847 del 19 aprile 2011, ha ricordato che le chiese e le organizzazioni religiose rimangono comunque sottoposte all'applicazione della direttiva e al conseguente controllo giurisdizionale operato dai giudici nazionali.

La vicenda delle organizzazioni di tendenza, e il delicato tema del bilanciamento di contrapposti interessi a essa sotteso, hanno interessato anche la giurisprudenza della CEDU, la quale ha affrontato il tema della legittimità dei licenziamenti per motivi connessi all'etica⁴⁶. In materia di "lavoratori di tendenza", la prassi della Corte è a tal punto condizionata dai diversi ordinamenti nazionali da non aver elaborato un orientamento uniforme. Nel caso "Schüth c. Germania", ad esempio, essa ha reputato prevalente il diritto alla privacy del ricorrente - licenziato dalla Parrocchia cattolica Saint-Lambert di Essen, nella quale prestava servizio come organista, per essersi separato dalla moglie - rispetto all'obbligo di lealtà nei confronti della Chiesa Cattolica vantato dalla Parrocchia. Tuttavia, in pressoché identiche circostanze (caso "Obst c. Germania"), le ragioni della Chiesa mormone vengono giudicate prioritarie rispetto alla tutela della riservatezza del ricorrente, licenziato per aver intrattenuto una relazione extraconiugale⁴⁷.

Ai casi di licenziamento per motivi inerenti la vita privata e personale dei "lavoratori di tendenza", si affianca una copiosa giurisprudenza inerente la controversa questione dell'utilizzo e dell'ostensione di simboli

⁴⁶ In argomento cfr. **A. BETTETINI**, *Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in *I quaderni europei*, aprile 2011, n. 30, p. 10 (http://www.lex.unict.it/cde/quadernieuropei/giuridiche/30_2011.pdf).

⁴⁷ La questione del licenziamento ideologico è stata oggetto di due opposte pronunzie della Corte europea dei diritti dell'uomo, entrambe del 23 settembre 2010, una relativa al caso Schüth c. Germania n. 1620/03, e l'altra al caso Obst c. Germania n. 425/03. La Corte europea dei diritti dell'uomo, investita dalle due questioni, è stata chiamata a verificare se i giudici del lavoro tedeschi avessero assicurato una sufficiente protezione ai ricorrenti nel bilanciamento tra il diritto al rispetto della vita privata previsto all'art. 8 della CEDU e il diritto alla libertà di religione della Chiesa cattolica e della Chiesa mormone di cui all'art 9 della stessa Convenzione. Nel caso Schüth, la Corte ha ritenuto che il giudice del lavoro non avesse adeguatamente tutelato il diritto del ricorrente al rispetto della sfera privata e familiare, rilevando che il dovere di lealtà verso la Chiesa cattolica, accettato dal lavoratore, non doveva essere interpretato, altresì, come impegno a vivere nell'astinenza in caso di separazione o di divorzio. Nel caso Obst è pervenuta a conclusioni opposte, ritenendo che il ricorrente, alla stipulazione del contratto di lavoro, avrebbe dovuto essere cosciente circa la rilevanza della fedeltà coniugale per il suo datore di lavoro e della incompatibilità dell'adulterio con gli obblighi di lealtà assunti verso la Chiesa mormone.



religiosi sui luoghi di lavoro⁴⁸. Anche in questo caso manca un univoco orientamento riguardo il delicato bilanciamento di interessi sottesi. Nel caso “Dahlab vs. Svizzera”⁴⁹, la Corte, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità del divieto imposto dalle autorità elvetiche agli insegnanti di indossare simboli religiosi nell’esercizio della propria attività professionale, ha osservato che

“weighing the right of a teacher to manifest her religion against the need to protect pupils by preserving religious harmony, the Court considers that, in the circumstances of the case and having regard, above all, to the tender age of the children for whom the applicant was responsible as a representative of the State, the Geneva authorities did not exceed their margin of appreciation and that the measure they took was therefore not unreasonable”.

A questo punto, appare chiaro che la mancanza di uniformità della giurisprudenza comunitaria incide negativamente sulle politiche di integrazione, poiché crea uno spazio di aleatorietà nell’uniforme interpretazione delle regole europee.

Per questo, a fronte della prudenza mostrata dai giudici di Strasburgo rispetto al tema del bilanciamento del diritto alla libertà religiosa con altri diritti parimenti tutelati, si profila come urgente un intervento - stimolato come di consueto attraverso lo strumento del rinvio pregiudiziale - della Corte di Giustizia atto a orientare con maggiore chiarezza gli Stati membri e gli operatori giuridici. Infatti, come è stato più volte ribadito nella giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell’Uomo, la libertà religiosa costituisce una delle basi della società democratica e una garanzia del pluralismo che deve necessariamente contraddistinguerla. Ciò, anche in vista del suo eguale riconoscimento per una migliore performance d’integrazione. Lo stesso è a dirsi per la controversa questione dell’utilizzo e dell’ostensione di simboli religiosi sul luogo di lavoro. Malgrado la copiosa giurisprudenza elaborata dalla Corte, non è dato evincere un univoco orientamento circa il bilanciamento di interessi tra il diritto a manifestare il proprio credo da parte di coloro che indossano simboli religiosi (per esempio il velo islamico⁵⁰ o il burka) o che comunque favoriscono l’ostensione di simboli religiosi e il diritto degli altri soggetti che si trovano nel medesimo ambiente a operare in spazi “neutri”.

⁴⁸ Sul tema specifico **V. NIGRO**, *Il margine di apprezzamento e la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell’uomo sul velo islamico*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2008, p. 71 ss.

⁴⁹ Decisione del 15 febbraio 2001, *Dahlab c. Svizzera*, ricorso n. 42393/98, ECHR 2001-V.

⁵⁰ Sul tema specifico **V. NIGRO**, *Il margine di apprezzamento*, cit., p. 71 ss.



Il caso “Dahlab c. Svizzera”⁵¹, poc’anzi richiamato ne è esempio. Al contrario, nel caso “Lautsi c. Italia”⁵², relativo all’esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, la Corte, ha fatto ricorso alla formula del “margine di apprezzamento” per demandare, nella sostanza, agli Stati la libertà di decidere come risolvere il bilanciamento, salvo il divieto di indottrinamento.

Va ribadita dunque la necessità di un intervento in detta materia atto a orientare gli Stati e gli operatori del diritto. Come infatti riconosciuto dalla CEDU nella celebre pronuncia Kokkinakis⁵³, la libertà religiosa è uno degli elementi che caratterizza le società democratiche, e dunque di essa va tenuto conto in ogni settore dell’ordinamento.

3.3 - L’incidenza del precetto religioso sul rapporto di lavoro

Le religioni dettano comportamenti che, radicati come sono nelle loro tradizioni millenarie, hanno influenzato i costumi e dunque influenzano i consumi⁵⁴. Le festività religiose cattoliche, ad esempio, contribuiscono in Italia a scandire e a mappare lo spazio dell’alimentazione e delle tradizioni culturali⁵⁵. I consigli confessionali si trasformano per il fedele in veri e

⁵¹ In questa circostanza, la Corte motiva il divieto osservando che la scuola pubblica rappresenta l’autorità statale e che la restrizione della libertà religiosa si giustifica in nome dell’interesse superiore degli allievi - frequentanti una scuola primaria e, dunque, in ragione della giovane età, piuttosto influenzabili - a ricevere un insegnamento neutrale. Analogo l’iter motivazionale della Corte, pur se riguardante il divieto di indossare il velo a scuola all’indirizzo di una studentessa nel caso *Köse c. Turchia* (dec. 24.1.2006), ove, nel bilanciamento di interessi, la libertà religiosa individuale soccombe rispetto alla neutralità e laicità della scuola, nonché al diritto degli altri studenti a non subire ingerenze nelle loro convinzioni religiose.

⁵² Sentenza del 18 marzo 2011, *Lautsi c. Italia*, ricorso n. 30814/06, punti 68-70. In argomento cfr. **F.M. PALOMBINO**, *Laicità dello Stato ed esposizione del crocifisso nella sentenza della Corte europea dei diritti dell’uomo nel caso Lautsi*, in *Riv. dir. internaz.*, 2010, p. 134 ss.; **ID.**, *La decisione della Grande Camera della Corte europea dei diritti dell’uomo nel caso Lautsi: un uso incongruo della nozione di “simbolo passivo”*, in *Riv. dir. internaz.*, 2011, p. 463 ss., e **G. ANDREONE**, *L’identità culturale di un popolo appesa ai muri della scuola. In margine alla sentenza della Grande Camera nel caso Lautsi*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, 2011, p. 572 ss.

⁵³ Sentenza del 25 maggio 1993, *Kokkinakis c. Grecia*, ricorso n. 14307/88, A 260-A, punto 31.

⁵⁴ **A. FUCCILLO**, *Il cibo degli dei. Diritto, religioni mercati alimentari*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 6.

⁵⁵ A tal riguardo, **M. RICCA**, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, cit., p. 442, sottolinea che ogni cultura si “muove dentro orizzonti spazio temporali e semantici relativi”, per cui anche da noi occorrerebbe domandarsi se davvero “domenica è sempre domenica”.



propri precetti giuridici o per diretta previsione dei diritti religiosi oppure per consuetudini radicate. Obbedire ai dettati confessionali costituisce senza dubbio il rispondere a un precetto giuridico, che seppur non assistito da adeguati rimedi sanzionatori viene comunque avvertito dal fedele come un vero e proprio obbligo cui adempiere.

Il pluralismo confessionale e culturale che caratterizza la società contemporanea amplia il conflitto interno che vive il cittadino fedele nel dilemma tra l'esigenza di adeguarsi al precetto religioso e l'obbligo di rispettare il comando civile. La tutela della libertà religiosa richiede oggi più che mai la ricerca di un bilanciamento di interessi fra loro contrapposti al fine di evitare che si abbia una compressione ingiustificata dell'esercizio di questo fondamentale diritto di libertà. In tale quadro, si collocano una pluralità di fattispecie tipiche quali l'osservanza delle festività religiose e dei riposi settimanali, la possibilità di seguire un determinato regime alimentare, la fruibilità di uno spazio per l'esercizio di atti di culto ovvero la possibilità di indossare abiti particolari. L'osservanza dei precetti confessionali, esplicandosi in una molteplicità di modi e momenti della vita del fedele, potrebbe, indubbiamente, condizionare la prestazione e il rapporto lavorativo⁵⁶, e incidere sulle politiche di integrazione.

Le confessioni religiose stabiliscono un certo numero di festività, in occasione delle quali i fedeli sono tenuti ad astenersi dal lavoro e/o a compiere atti di culto. Tra di esse, solo alcune assumono una rilevanza nell'ordinamento statale, qualora vengano riconosciute per legge come momento celebrativo valido per l'intera comunità civile. In Italia, come da lunga tradizione, si è dato rilievo a talune ricorrenze previste dal calendario liturgico cattolico, individuate, assieme alle festività civili, dall'art. 2 della l. n. 260 del 1949⁵⁷. Tale norma determina, "agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici", un elenco tassativo di giorni festivi, in seguito più volte modificato⁵⁸.

⁵⁶ Cfr. **A. DE OTO**, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, Ediesse, Roma, 2007, p. 110 ss.; **S. COGLIEVINA**, *Festività religiose e riposi settimanali nelle società multiculturali*, in *Riv. it. dir. del lav.*, 2008, 3, p. 375. **A. OCCHINO**, *Orari flessibili e libertà*, in *Riv. it. dir. del lav.*, 2012, 1, p.169 ss.

⁵⁷ **P. ICHINO**, **C. RUCCI**, voce *Festività*, in *Digesto Disc. Priv.*, Utet, Torino, 1995, Vol. VI, p. 79 ss.; **P. LILLO**, *Rilevanza civile delle festività religiose in Italia e Spagna*, in *Diritto Ecclesiastico*, 1995, 1, p. 415 ss.; **S. DE FINA**, voce *Festività e feste nazionali*, in *Enc. Dir.*, Giuffrè, Milano, XVII, 1968.

⁵⁸ Tale norma è stata modificata prima dalla legge n. 54 del 1977 emanata in seguito ad accordi informali con la Santa Sede, che eliminò dalla lista delle festività civilmente riconosciute alcune ricorrenze religiose, successivamente dalle norme che seguirono la revisione del Concordato del 1984. L'art. 6 dell'Accordo di Villa Madama prevede, infatti, che siano riconosciute come giorni festivi le domeniche e "le altre festività religiose



I giorni festivi religiosi e civili che formano il calendario comune per tutti i cittadini, determinano alcuni effetti validi *erga omnes*, come ad esempio, l'obbligo dell'osservanza dell'orario festivo negli uffici pubblici (art. 2, legge n. 260 del 1949). I particolari effetti delle norme sulle festività civilmente riconosciute sono indice della rilevanza data dal legislatore a tali momenti celebrativi legati a tradizioni culturali e religiose del Paese. Alcune ricorrenze religiose (si pensi al Natale o al Ferragosto) hanno ormai assunto un significato secolarizzato, legato a costumi e tradizioni radicate nella società, tanto che il loro riconoscimento civile difficilmente potrebbe essere messo in discussione, potendo anzi apparire come una giusta considerazione delle esigenze spirituali e culturali della popolazione⁵⁹.

Al di là della rilevanza civile che lo Stato decide di accordare ad alcune festività, è indubbio il valore che la loro osservanza ha per la libertà religiosa del singolo, come affermato anche dalla Dichiarazione dell'ONU "Sull'eliminazione di tutte le forme di intolleranza e discriminazione fondate sulla religione" del 1981 (art. 6, lettera g). Il problema di assicurare tale libertà si pone soprattutto nei confronti di coloro che appartengono a confessioni diverse dalla cattolica.

La coincidenza delle festività religiose civilmente riconosciute con ricorrenze cattoliche non ha impedito di tener conto dei giorni festivi delle altre confessioni religiose. Il riconoscimento di tali giorni, operato dalle Intese, non ha un rilievo civile (se si eccettuano gli obblighi relativi alla scelta delle date dei concorsi pubblici)⁶⁰, ma produce conseguenze solo per i fedeli interessati, attribuendo loro un diritto a rispettare le proprie festività anche durante il rapporto di lavoro.

L'Intesa ebraica riconosce sette festività, elencate all'art. 5 della l. n. 101 del 1989, la cui data viene comunicata ogni anno dall'Unione delle Comunità ebraiche italiane al Ministro dell'Interno e pubblicata nella *GU*. A esse si applicano le medesime disposizioni relative al riposo sabbatico, sancito dall'art. 4 e sul quale si tornerà tra breve. I giorni festivi così stabiliti determinano il diritto di astenersi dal lavoro, l'onere per le autorità competenti di tener conto di tali date nel fissare il diario delle prove di concorsi o esami e la possibilità di giustificare le assenze scolastiche degli

determinate d'intesa tra le Parti".

⁵⁹ **A.G. CHIZZONITI**, *Cerimonie, ordine delle precedenze, festività civili e religiose. Casi particolari di uso pubblico di simbologia religiosa*, disponibile al sito web www.olir.it; **L. MUSSELLI**, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, in **AA. VV.**, *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, a cura di S. Ferrari, il Mulino, Bologna, 2000, pp. 195-199.

⁶⁰ Art. 5, legge n. 101 del 1989; in merito si veda **A.G. CHIZZONITI**, *Le certificazioni confessionali nell'ordinamento giuridico italiano*, Vita e Pensiero, Milano, 2000, p. 201 ss.



alunni ebrei. La finalità di questa norma è evidentemente quella di favorire l'esercizio del culto per i fedeli interessati. È stata prevista, dunque, la possibilità di formare un calendario speciale per soddisfare le esigenze delle diverse confessioni religiose.

Le norme in esame sono il segno di una crescente considerazione delle esigenze dei fedeli appartenenti alle diverse confessioni religiose. In tal modo, le Intese costituiscono un valido strumento per agevolare l'esercizio della libertà religiosa, tenuto conto delle specificità confessionali.

Per le confessioni prive d'Intesa, si è rilevato che, in assenza di norme di diritto pattizio, occorre rifarsi alla garanzia costituzionale del diritto di libertà religiosa, la quale non prevedrebbe, a rigor di logica, un intervento in positivo che assicuri un "diritto alle festività"⁶¹.

La bozza d'Intesa proposta dalla Comunità Religiosa Islamica Italiana (CO.RE.IS) fa riferimento alla festività religiosa del venerdì e ai due giorni della Rottura del Digiuno e del Sacrificio di Abramo. L'art. 15 della bozza prevede che i lavoratori musulmani

"hanno diritto di fruire, su loro richiesta, della festività religiosa del Venerdì. Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, con eventuale recupero, in altri giorni, senza compenso straordinario, delle ore lavorative non prestate".

Tale disposizione si applica anche alle altre festività religiose islamiche⁶².

In assenza di una Intesa, la possibilità per i lavoratori di usufruire dei giorni festivi in base alle prescrizioni della propria confessione religiosa dipende in particolare, come si vedrà in seguito, dai contratti collettivi.

Le religioni prevedono, inoltre, un giorno di riposo settimanale dal lavoro il quale deve essere dedicato al culto o alla preghiera. Il legislatore italiano prevede, a tal riguardo, differenti discipline a seconda dell'appartenenza religiosa. È prevista la possibilità per i lavoratori ebrei o avventisti di assentarsi dal lavoro il sabato⁶³. Le norme contenute nelle

⁶¹ Parere 11 febbraio 1998 del Consiglio di Stato, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1999, 3, p. 714 ss.

⁶² Il testo della bozza della CO.RE.IS si trova in *Bozza di intesa tra la Repubblica italiana e la Comunità Religiosa Islamica*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 1998, 2, pp. 567-575. Si veda diffusamente sul punto **A. CILARDO**, *Il diritto islamico e il sistema giuridico italiano. Le bozze di intesa tra la Repubblica italiana e le Associazioni islamiche italiane*, ESI, Napoli 2002, p. 212.

⁶³ A tal riguardo, il Tribunale di Roma con sentenza del 26 marzo 2002, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2003, 3, p. 775, ha stabilito che "se l'organizzazione del lavoro presenta un grado di flessibilità tale da consentire al dipendente che appartenga alla Chiesa avventista di riposare dal tramonto del venerdì a quello del sabato e di recuperare le ore non lavorate la domenica o in altro giorno della settimana, il licenziamento del lavoratore deve ritenersi illegittimo, perché discriminatorio essendo determinato da ragioni di fede



intese con le Comunità ebraiche (l. n. 101 del 1989, art. 4) e con gli Avventisti del Settimo giorno (l. n. 516 del 1988, art. 17), che accordano la possibilità di ottenere, entro certi limiti, un giorno di riposo diverso dalla domenica, per motivi religiosi⁶⁴. Per fedeli ebrei e avventisti il sabato il precetto religioso contiene un divieto assoluto di lavorare in tal giorno⁶⁵. Diversamente, per i fedeli musulmani, il precetto religioso non prevede un giorno di riposo dal lavoro, ma si limita a sospendere le attività lavorative per la preghiera comunitaria del venerdì⁶⁶.

La preghiera rituale islamica è una pratica di culto che il fedele deve porre in essere quotidianamente. Il diritto islamico disciplina dettagliatamente i modi e i tempi della preghiera islamica quotidiana, la quale è uno dei cinque pilastri dell'Islam. La preghiera rituale islamica, previa abluzione, si compie cinque volte al giorno, all'alba, a mezzogiorno, di pomeriggio, al tramonto e di notte, in fasce orarie che variano nel corso dell'anno. L'art. 5 della bozza di Intesa della Comunità Religiosa Islamica Italiana (CO.RE.IS) prevede che durante le fasce orarie di preghiera, preventivamente comunicate 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”*. Si pone, pertanto, l'esigenza di disporre di spazi all'interno degli uffici pubblici e dei luoghi di lavoro privati che siano idonei all'esercizio dignitoso e riservato di tali pratiche rituali. La necessità di un spazio di preghiera separato risponde anche a una esigenza di sicurezza degli stessi lavoratori. Non sono rari esempi di *“moschee aziendali”* in Italia, luoghi all'interno dei quali i fedeli di religione musulmana possono adempiere al precetto religioso.

religiosa. La mancanza, infatti, di obiettive esigenze aziendali qualifica il comportamento datoriale come una discriminazione, proprio perché non sorretto da giustificati motivi.”

⁶⁴ Cfr. T. RIMOLDI, *Il riposo sabatico avventista*, in *Diritto Ecclesiastico*, 2000, 1, p. 101 ss.

⁶⁵ Per il fedele musulmano il venerdì è il giorno della preghiera comunitaria di mezzogiorno e non è, quindi, paragonabile al giorno di riposo domenicale occidentale. In tal caso, sarebbe sufficiente garantire la possibilità di avere libere alcune ore nel pomeriggio del venerdì, così come previsto in Spagna nell'Accordo con le comunità islamiche. Cfr. P. LILLO, *Rilevanza civile delle festività religiose in Italia e Spagna*, cit., p. 415 ss.; L. MUSSELLI, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, cit., pp. 187-189; F.R. CELSI, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali*, in AA. VV., *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, a cura di C. Cardia, G. Dalla Torre, Giappichelli, Torino, 2015, p. 485.

⁶⁶ L. ASCANIO, *La preghiera islamica in orario di lavoro. Casi, materiali, ed ipotesi risolutive della problematica emergente in contesto immigrato*, in *Diritto, immigrazione e cittadinanza*, 2007, 3, pp. 48-61.



Le religioni predispongono codici di comportamento, influenzano la vita del fedele in una pluralità di ambiti, prevedendo in taluni casi norme in campo alimentare. Il diritto di alimentarsi secondo il proprio credo religioso si considera una forma di riconoscimento della libertà religiosa⁶⁷. Non v'è dubbio, infatti, che la promozione della libertà religiosa includa anche la somministrazione di alimenti conformi ai precetti religiosi, quali, ad esempio gli alimenti *halal* o alimenti *kosher*⁶⁸.

I luoghi di lavoro rappresentano uno specchio della composizione multiculturale e multireligiosa delle società contemporanee, e in essi deve essere garantito il pluralismo alimentare anche in assenza di precisi obblighi di legge. La necessità di rispettare i lavoratori con particolari esigenze sanitarie o etico-religiose si presenta in tutta la sua complessità nelle mense degli ambienti lavorativi. In tali casi, il rispetto delle prescrizioni religiose alimentari consente di evitare possibili fenomeni di discriminazione, contribuendo invece a realizzare migliori processi di integrazione e inclusione sociale.

Le prescrizioni alimentari religiose del lavoratore, per un verso, rinvengono una, seppur minima, forma di tutela giuridica nello spazio pubblico, come ad esempio le mense scolastiche o ospedaliere. La previsioni, infatti, di speciali pasti religiosamente orientati in tali mense per coloro che ne facciano richiesta (studenti o pazienti), ben potrebbe estendersi anche a favore di coloro che in tali strutture prestano la propria

⁶⁷ Si veda diffusamente sul punto, **A. FUCCILLO**, *Il cibo degli dei*, cit.; **A. FUCCILLO, F. SORVILLO, L. DECIMO**, *Diritto e religioni nelle scelte alimentari*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., n. 18 del 2016.

⁶⁸ A tal riguardo, per ulteriori approfondimenti si veda: **AA. VV.**, *Religione come cibo e cibo come religione*, a cura di O. Marchisio, FrancoAngeli, Milano, 2004; il volume monografico di **Daimon**, *diritto comparato delle religioni*, dal titolo *Regolare il cibo, ordinare il mondo. Diritti religiosi e alimentazione*, il Mulino, Bologna, 2014; **A.G. CHIZZONITI**, *La tutela della diversità, cibo diritto e religione*, in **AA. VV.**, *Cibo e religione. Diritto e diritti*, Libellula Edizioni, Tricase, 2012, p. 1 ss.; nel medesimo volume vedi **L. DE GREGORIO**, *Alimentazione e religione: la prospettiva cristiano-cattolica*; **L. ASCANIO**, *Le regole alimentari nel diritto musulmano*; **S. DAZZETTI**, *Le regole alimentari nella tradizione ebraica*; **M.R. PICCINNI**, *Il rapporto tra alimentazione e religione nella tradizione cristiano-ortodossa*, e **T. RIMOLDI**, *Gli avventisti del 7° giorno: la Chiesa della Health Reform*; vedi anche **R. DI SEGNI**, *Guida alle regole alimentari ebraiche*, Lamed, Roma, 1996; **L. ZAOUALI**, *L'Islam a tavola. Dal medioevo ad oggi*, Roma- Editori Laterza, Roma-Bari, 2004; **M. SALANI**, *A tavola con le religioni*, Dehoniane, Bologna, 2007; **G. BONI, A. ZANOTTI**, *Sangue e diritto nella Chiesa. Contributo ad una lettura dell'Occidente cristiano*, il Mulino, Bologna, 2009, p. 209 ss.; **AA. VV.**, *Cibo e conflitti*, a cura di E. Pellicchia, CNR, Roma, 2010. Con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni alimentari religiose nei luoghi di lavoro, si veda **R. BOTTONI**, *Le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, 1, pp. 107-143.



attività lavorativa⁶⁹. Non mancano, tuttavia, iniziative in tal senso anche nei luoghi di lavoro privati. La novità giunge da Novagest, una piccola impresa di Treviso, che si occupa di fornire prodotti alimentari per i distributori a moneta o a chiavetta, sempre più frequenti negli uffici e nelle sedi produttive. L'azienda trevigiana ha previsto per questi ultimi l'introduzione di prodotti freschi allineati con le esigenze di chi abbia intolleranze alimentari e di cibi conformi a dettami religiosi o filosofici. Così anche l'azienda alimentare Tre Alfieri Halal è la prima in Italia a proporre a mense aziendali cibi in cui tutti gli ingredienti rispettano le regole del Corano⁷⁰.

Per ciò che concerne invece il trasporto marittimo, a tutela delle libertà religiosa della gente del mare, ivi compresa quella alimentare, va immediatamente rilevata l'operatività a livello internazionale della Convenzione internazionale sul lavoro marittimo (Maritime Labour Convention) - MLC 2006. Quest'ultima approvata a Ginevra il 23 febbraio 2006 in occasione della 94^a Conferenza internazionale marittima del Lavoro, costituisce la Convenzione Quadro di riferimento per il lavoro marittimo e il quarto principale strumento internazionale per la regolamentazione del settore marittimo insieme alle Convenzioni SOLAS, MARPOL e STCW.

A completare il quadro normativo, per ciò che concerne l'ordinamento italiano, va considerata l'operatività della Legge 2 agosto 1952, n. 1035, di Ratifica ed esecuzione della Convenzione I.L.O. (International Labour Organization) n. 68 sul servizio di alimentazione a bordo delle navi.

Quest'ultima, in particolare, così come è stato successivamente confermato dalla Convenzione MLC 2006, al Titolo III, concernente la regolamentazione degli Alloggi, strutture ricreative, alimentazione e servizio mensa, 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 la sua 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". Inoltre, sempre nella Convenzione, nello Standard A3.2 concernente "Alimentazione e servizio

⁶⁹ Per ulteriori approfondimenti, si veda **A. FUCCILLO**, *Il cibo degli dei*, cit.; **A. FUCCILLO, S. SORVILLO, L. DECIMO**, *Diritto e religioni nelle scelte alimentari*, cit., p. 14 ss.

⁷⁰ Per altri esempi di aziende italiane e francesi che hanno adottato misure idonee alla tutela della libertà religiosa dei fedeli, si veda **C. GAMBA**, *Il Ramadan nel contratto di lavoro*, in *Il Sole24Ore*, 20 agosto 2009.



di ristorazione”, è stabilito al punto n. 1) che “Ogni Stato Membro adotta una legislazione o altre misure atte a garantire delle norme minime per quanto riguarda la quantità e la qualità dell’alimentazione e dell’acqua potabile, così come delle norme relative al servizio di ristorazione per i pasti serviti ai marittimi a bordo delle navi che battono la sua bandiera, e deve, tramite attività educative, impegnarsi a promuovere la conoscenza e l’applicazione delle norme indicate nel presente paragrafo”, e inoltre al punto n. 2) che

“Ogni Stato Membro assicura che le navi battenti la sua bandiera osservino le seguenti norme minime: a) sufficiente approvvigionamento di viveri ed acqua potabile, tenuto conto del numero di marinai presenti a bordo, della loro religione e delle loro abitudini culturali in materia alimentare così come della durata e della natura del viaggio”.

La normativa appena richiamata, dunque, conferma l’importanza della protezione delle scelte alimentari effettuate in base a regole religiose o appartenenze culturali anche nell’ambito del trasporto marittimo⁷¹.

È evidente dunque come in tutti questi casi le particolari scelte alimentari dei passeggeri nonché di coloro che prestano la propria attività lavorative in tali ambienti rispettose dei precetti religiosi e le loro caratterizzazioni geografico-culturali sono funzionali a sviluppare anche alcuni comparti dell’economia. A questo proposito non è scorretto sostenere che là dove sarà maggiore la libertà religiosa concessa agli individui, tanto maggiore sarà anche l’incremento in termini di ricadute positive nell’intero comparto economico e nella complessiva integrazione sociale degli individui.

⁷¹ In questo settore - e precisamente nell’ambito del trasporto marittimo dei passeggeri - va pure riportato che alcune compagnie si sono recentemente attrezzate per garantire offerte di servizi di intrattenimento e di ristorazione conformi alle regole religiose.

Tra gli operatori turistici italiani, ad esempio, Costa Crociere ha predisposto un piano d’investimenti orientato ai paesi del Golfo, puntando non solo sui servizi in chiave *halal*, ma selezionando personale di assistenza e di intrattenimento madrelingua.

Anche sui traghetti del gruppo GNV per le linee verso la Tunisia e il Marocco sono stati previsti alcuni servizi aggiuntivi per soddisfare le esigenze dei clienti di cultura e lingua araba. In particolare nel ristorante di bordo sono previsti menù tipici della tradizione marocchina e tunisina, preparati rispettando i precetti della religione islamica. Inoltre, sempre su queste navi è stata pure allestita un’apposita sala per la preghiera per consentire sempre ai passeggeri di fede islamica di poter partecipare alla preghiera comunitaria. Si veda diffusamente sul punto **A. FUCCILLO, F. SORVILLO, L. DECIMO**, *Law, Religions and food choices*, in *CALUMET - Intercultural law and humanities review*, Rivista telematica (www.calumet-review.it), 29 June 2016.



Sempre in tema, va pure rilevato che le prescrizioni alimentari religiose, in particolare quelle islamiche, non solo vietano il consumo di determinati alimenti, nonché peculiari regole per la macellazione animale, ma impongono anche il digiuno in particolari giorni e/o fasce orarie, come avviene nel mese di Ramadan. Il digiuno imposto dall'alba al tramonto potrebbe avere notevoli ricadute sul benessere fisico e sulla prestazione lavorativa.

Diritto di tutela della salute e diritto di libertà di culto, sono entrambi diritti garantiti a ogni individuo sia dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo sia dalla Costituzione della Repubblica Italiana, per ciò che concerne l'Italia. Ai sensi dell'art. 2087 c.c. *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”* e, inoltre, il datore di lavoro deve *“adottare le misure tassativamente previste dalla legge, ma anche tutte le altre misure richieste in concreto per salvaguardare la salute del lavoratore”*. Durante i periodi di Ramadan, sarebbe necessario ridurre l'orario di lavoro ovvero modificarlo facendo in modo che coincida con le ore più fresche o del buio per consentire ai lavoratori di rifocillarsi. Inoltre, essendo possibile consumare il pasto solo dopo il tramonto, la pausa pranzo dovrebbe essere concessa ai lavoratori musulmani in un orario differente⁷². In assenza di un precisa fonte normativa su tali profili dell'esercizio della libertà religiosa, a livello locale e aziendale sono state adottate alcune di queste soluzioni a tutela dei lavoratori musulmani⁷³. Ad esempio in un contratto collettivo provinciale,

⁷² A tal riguardo, la bozza di Intesa della Comunità Religiosa Islamica (CO.RE.IS) all'art. 7 prevede: *“Art. 7: “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.*

Si provvederà all'eventuale recupero, senza compenso straordinario, delle ore lavorative non prestate.

Il termine approssimativo iniziale e quello finale del Digiuno, determinati annualmente dalla Comunità islamica che ne darà notizia al Ministero dell'Interno, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale all'inizio di ciascuno anno, mentre le date esatte vengono comunicate alle autorità appena possibile.

Saranno favorite le richieste dei dipendenti di Religione islamica che intendano fruire delle ferie annuali durante il periodo del mese di Ramadan”.

⁷³ Cfr. **M.R. PICCINNI**, *Il tempo della festa tra religione e diritto*, Cacucci Editore, Bari, 2013; **F.R. CELSI**, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica*, cit., pp. 488-489; **D.B. JESURUM**, *Ruolo della famiglia e della scuola nel cammino verso l'integrazione*, in **AA. VV.**, *Comunità islamiche in Italia*, cit., p. 418.



valido dal 2004 al 2007, era previsto a favore degli operai agricoli musulmani il riconoscimento di due ore di riposo durante il periodo di Ramadan.

La tutela del diritto alla salute del lavoratore, nonché delle esigenze produttive dell'azienda e dell'imprenditore non possono comprimere del tutto l'esercizio della libertà religiosa, così come è accaduto nel 2009 a Mantova. Il Comitato per la sicurezza in agricoltura aveva imposto ai lavoratori musulmani di bere acqua durante il periodo di Ramadan per evitare i rischi legati alla disidratazione, disponendo la pena della sospensione temporanea dall'attività lavorativa e, in caso di recidiva, di interruzione del rapporto di lavoro⁷⁴.

La religione musulmana non è l'unica a prevedere periodi di astensione dall'assunzione di cibi e bevande, anche l'ebraismo e il cristianesimo dispongono analoghi precetti religiosi, i quali devono egualmente trovare una forma di tutela all'interno dell'ordinamento, mediante un attento contemperamento degli interessi contrapposti.

3.4 - La "presenza" delle religioni nei luoghi di lavoro: profili simbologici

L'incremento dei flussi migratori ha sollecitato la diffusione di nuove istanze di tutela dell'identità e della appartenenza dei gruppi, dovendosi stabilire per i nuovi soggetti le modalità di inserimento sociale, il grado di partecipazione, ma soprattutto in che misura e in che modo essi debbano essere considerati titolari di diritti e doveri⁷⁵. In tale contesto si colloca il sempre più frequente utilizzo di simboli religiosi e culturali quale fattore di riconoscimento e di reciproca aggregazione⁷⁶. L'appartenenza religiosa si manifesta anche attraverso simboli evocativi di fede, che fungono da valori di riferimento per i credenti, i quali, in quel segno, si riconoscono come appartenenti a una determinata comunità religiosa⁷⁷. Tale manifestazione

⁷⁴ La prescrizione era fondata sulla previsione del D.Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81. Cfr. **P. COLAPRICO**, *Ramadan, braccianti obbligati a bere. Licenziamento per chi si rifiuta*, in *La Repubblica*, 13 agosto 2009, p. 20.

⁷⁵ **M. RICCA**, *Le religioni*, Laterza, Bari, 2004, p. 127 ss.; **ID.**, *Oltre Babele. Codici per una democrazia interculturale*, Laterza, Bari, 2008, p. 25 ss.; **ID.**, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, cit.

⁷⁶ **A. FUCCILLO**, **R. SANTORO**, *Giustizia, diritto, religioni. Percorsi nel diritto ecclesiastico civile vivente*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 98 ss.

⁷⁷ **A. ARCOPINTO**, *I simboli religiosi nel diritto vivente*, in **AA. VV.**, *Esercizi di laicità interculturale e pluralismo religioso*, a cura di A. Fuccillo, Giappichelli, Torino, 2014, p. 179 ss.; **C.T. ALTAN**, **M. MASSENZIO**, *Religioni, Simboli, Società sul fondamento dell'esperienza religiosa*, Feltrinelli, Milano, 1998, p. 79.



di appartenenza confessionale deve necessariamente essere qualificata come una forma di esercizio della libertà religiosa.

Nell'attuale realtà sociale, il simbolo religioso è divenuto uno strumento dimostrativo della propria appartenenza confessionale e di affermazione della propria identità culturale, al fine di evitare il rischio di omologazione e di sradicamento dei propri valori. In tale prospettiva si collocano le forme di esibizione di simboli religiosi in luoghi pubblici o in altri ambienti di aggregazione. Fra queste è, infatti, possibile ricomprendervi l'impiego del simbolismo religioso sul luogo di lavoro, sia esso pubblico o privato.

L'esposizione di simboli religiosi, essendo esercizio di libertà religiosa, deve necessariamente rinvenire una forma di tutela anche nel caso in cui si espliciti sul luogo di lavoro. La questione assume interessanti spunti di riflessione proprio nell'integrazione lavorativa, ove il simbolo di appartenenza possa mettere a rischio la salute stessa del lavoratore oppure influenzare negativamente la produttività dell'attività di lavoro. Si avverte, pertanto, la necessità di un contemperamento diritti fondamentali della persona. Da un lato l'esercizio della libertà religiosa e, dall'altro, il diritto alla salute e la libertà di iniziativa economica.

Una prima forma di tutela della libertà religiosa dei lavoratori è stata individuata nella sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito*⁷⁸, con la quale la Corte di Strasburgo ha riconosciuto una violazione dell'art. 9 della Convenzione nel divieto di indossare simboli religiosi.

Il primo ricorso era stato sollevato da un'impiegata di religione copta-ortodossa che si era rifiutata di nascondere sotto l'uniforme di lavoro una piccola collana con una croce, infrangendo la politica della compagnia britannica British Airways che vietava ai propri dipendenti di indossare indumenti o oggetti religiosi e ammetteva come unica deroga l'utilizzo di simboli "obbligatoriosi" di altre religioni quali il turbante *Sikh* o l'*hjiab*. Il secondo caso riguardava il ricorso presentato da un'infermiera di un ospedale cui era stato richiesto di rimuovere il crocifisso che portava al collo perché incompatibile con le regole dell'ospedale che imponevano ai propri dipendenti di non indossare gioielli al fine di prevenire i rischi di infortunio e di contagio tra i pazienti. I giudici nella valutazione del caso in esame hanno operato un bilanciamento tra il diritto di libertà religiosa delle ricorrenti e le ragioni sottese alle limitazioni imposte dai rispettivi datori di lavoro. La Corte di Strasburgo è giunta a differenti soluzioni ritenendo contrastante con gli artt. 9 e 14 della Convenzione la politica aziendale della

⁷⁸ Sentenza *Eweida e altri c. Regno Unito* (ricorsi n. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10, decisi il 15 gennaio 2013).



British Airways essendo la croce indossata dalla signora Eweida un simbolo discreto che non lede l'immagine professionale della compagnia aerea. Nel caso dell'infermiera, la Corte ha rigettato le pretese della ricorrente, ritenendo che il divieto di indossare il crocifisso negli ospedali sia giustificato da ragioni oggettive e legate alla tutela degli interessi pubblici di carattere generale. Il sacrificio imposto, dunque, alla lavoratrice appare proporzionato all'esigenza "di proteggere la salute e la sicurezza dei pazienti" e degli stessi dipendenti, e dunque "rientra nelle limitazioni necessarie allo sviluppo della vita nelle società democratiche".

Nella recente sentenza *Ebrahimian c. Francia*, la Corte europea dei Diritti dell'Uomo ha rigettato il ricorso proposto da una cittadina francese di fede islamica alla quale era stato vietato di indossare il velo islamico nell'ospedale pubblico in cui prestava la propria attività lavorativa. Adducendo motivazioni parzialmente differenti rispetto al precedente caso, la Corte ha ritenuto che, malgrado indossare il velo islamico possa essere considerato come un mezzo per manifestare il proprio credo religioso, come tale protetto dalla norma convenzionale, l'ingerenza della Francia è proporzionale e necessaria in una società democratica perché assicura l'imparzialità dei dipendenti pubblici che non devono condizionare i destinatari del servizio reso dal dipendente, nel caso di specie i pazienti. La necessità di tutelare i diritti e le libertà degli altri è stato, dunque, il principio fondamentale per la decisione sul caso, il quale può essere oggetto di applicazione analogica a tutte le fattispecie inerenti l'esposizione di simboli religiosi da parte di dipendenti pubblici.

I diversi presupposti di diritto su cui si fondano le sentenze della Corte di Strasburgo risentono fortemente delle tradizioni culturali e religiose, nonché della legislazione interna dei paesi in cui si sono verificate le fattispecie poc'anzi esposte. Di tali elementi i giudici europei non possono non tener conto nel delicato contemperamento dei diritti fondamentali.

Le discriminazioni lavorative derivanti dall'appartenenza religiosa degli individui si manifestano, in alcuni casi, anche nella fase di assunzione. Emblematico è il caso statunitense di alcuni fedeli Sikh che, essendosi candidati per la mansione di camionisti presso una importante azienda di trasporti californiana, si sono rifiutati di sottoporsi ad alcune analisi mediche (previste dalle *employment practices* dell'azienda) per le quali era necessario tagliarsi la barba, la quale, com'è noto, è uno dei cinque simboli di appartenenza al Sikhismo. In merito a tale vicenda, la *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* ha disposto un risarcimento dei danni a favore dei fedeli Sikh e ha imposto alla società di cambiare le politiche di



assunzione dei propri lavoratori, prevedendo analisi mediche che non siano in contrasto con i precetti religiosi⁷⁹.

La manifestazione dell'appartenenza religiosa si esplica non solo con riferimento all'esposizione dei simboli religiosi materiali, ma anche mediante tatuaggi che siano raffigurativi di alcune religioni. La vicenda ha interessato negli ultimi tempi anche il rapporto tra l'esercizio di questa facoltà, strutturale del diritto di libertà religiosa, e l'esplicazione dell'attività lavorativa all'interno del personale dell'Esercito Italiano.

Infatti, all'interno dell'attuale scenario internazionale i militari si trovano spesso ad agire in teatri operativi collocati in aree geografiche che, oltre a essere distanti dalla madrepatria, risultano contraddistinte dalla presenza di popolazioni civili e contingenti multinazionali con usi, costumi, culture e religioni talvolta molto diversificate tra loro. Pertanto, l'eventuale presenza di segni esteriori sull'individuo appartenente alle Forze Armate "potrebbe causare un senso di diffidenza/discredito da parte di appartenenti ad altri paesi che per motivazioni religiose o culturali disapprovano la pratica del tatuaggio"⁸⁰. Per evitare queste dinamiche in Italia è stato vietato al personale di apporsi tatuaggi o *piercing* in "parti visibili del corpo".

Più controversa è la questione dell'esposizioni dei simboli religiosi collettivi della religione cattolica (crocifisso o presepe) in luoghi pubblici di lavoro.

La problematicità dell'utilizzo di simboli religiosi si è manifestata nella società italiana con riferimento, essenzialmente, alla vicenda della esposizione del crocifisso nei seggi elettorali, nelle aule di giustizia e in quelle scolastiche.

La giurisprudenza italiana si è interrogata sulla possibilità che l'esposizione del crocifisso, simbolo della cristianità, potesse essere lesiva del diritto di libertà religiosa e compatibile o lesiva di altri principi cardine dell'ordinamento quali il principio di uguaglianza (art. 3 Cost.) e il principio di laicità dello Stato (artt. 2, 3, 7, 8, 19, 20 Cost.). In due particolari casi, la giurisprudenza italiana si è spinta fino al punto di valutare se la lesione della libertà religiosa del soggetto che in quel luogo svolgeva la propria

⁷⁹ Notizia disponibile al seguente indirizzo web: <http://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-sikh-truckers-20161115-story.html>.

⁸⁰ *Direttiva sulla regolamentazione dell'applicazione dei tatuaggi da parte del personale dell'Esercito*, recante specifiche norme al fine di prevenire e contenere situazioni che possano incidere sul decoro dell'uniforme, sull'immagine dell'Esercito, oltre a poter essere talvolta fonte di riflessi negativi sulla capacità del singolo di assolvere determinati incarichi operativi, nonché eventuali aspetti sanitari. Si veda diffusamente sul punto, **A. FUCCILLO, R. SANTORO**, *Giustizia, diritto, religioni*, cit., p. 107.



attività lavorativa potesse indurre lo stesso a una legittima sospensione della prestazione.

Emblematico è il caso del rifiuto da parte di alcuni magistrati di assolvere la propria funzione giudicante in aule ove era presente il crocifisso.

La possibile incidenza negativa sul corretto svolgimento dell'amministrazione della giustizia, derivante dal rifiuto di svolgere la prevista attività di udienza, ha invece indotto le Sezioni Unite della Corte di Cassazione a confermare la rimozione dalla magistratura di un suo appartenente. peraltro già disposta con provvedimento del Consiglio Superiore della Magistratura, in quanto il reiterato rifiuto di svolgere le udienze sia in un'aula ove fosse presente il crocifisso, sia in altra appositamente allestita e priva del simbolo della croce, andava oltre l'interesse soggettivo del richiedente, sconfinando nell'area dei diritti altrui nonché degli interessi diffusi che non possono far capo, come nel caso di specie, al singolo cittadino⁸¹.

Per ciò che concerne invece il problema dell'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, rilevante è la pronuncia del Tribunale di Terni, il quale ha affrontato il problema del contrasto tra una deliberazione dell'assemblea di classe, attraverso la quale gli studenti chiedevano l'affissione del crocifisso in aula, con la libertà di pensiero di un docente, dichiaratamente ateo. In questo caso, l'intimazione rivolta a quest'ultimo dal dirigente scolastico, di non rimuovere il crocifisso durante il suo orario di lezione, non è stata ritenuta discriminatoria, in quanto la laicità e la libertà di insegnamento si fondano sulla libertà di espressione, di pensiero e di religione e quindi sul rispetto reciproco di tutte le persone indipendentemente dal loro orientamento religioso, di pensiero e di coscienza. Pertanto, proprio nel rispetto di tale principio, il dirigente scolastico ha posto in essere una condotta ritenuta priva di alcun intento di carattere discriminatorio⁸².

Le non uniformi pronunce delle corti nazionali e, in particolare, delle corti europee necessitano l'elaborazione di attente politiche di integrazione volte a favorire l'eguale tutela del diritto di libertà religiosa del lavoratore che presti la propria attività nel settore pubblico o privato. Prediligendo la

⁸¹ Cassazione SS.UU., sentenza 9 febbraio-14 marzo 2011, n. 5924, la quale si è posta sulla medesima scia della Cassazione SS.UU., sentenza 30 luglio 2008, n. 20601, con la quale la corte ha dichiarato "inammissibile il ricorso di un magistrato verso la sentenza della sezione disciplinare del Consiglio Superiore della Magistratura, con la quale gli è stata inflitta la sanzione disciplinare dell'ammonizione, essendo stato riconosciuto responsabile per aver rifiutato di prestare il suo servizio per la presenza del crocifisso".

⁸² Tribunale di Terni, Ordinanza 24 giugno 2009.



tecnica argomentativa della Corte di Strasburgo, è necessario individuare soluzioni concrete per i diversi casi esposti mediante un attento contemperamento degli interessi coinvolti nonché valutazione del contesto sociale e culturale in cui si verificano tali fattispecie.

4 - Istanze religiose e diritto negoziato nelle politiche d'integrazione lavorativa

Com'è stato più sopra evidenziato, la storia sta nuovamente portando all'attenzione della politica il fattore religioso quale elemento determinante di tutte le società contemporanee.

La sua influenza non risparmia il diritto come scienza deputata al raggiungimento della "pace sociale" attraverso la regolamentazione della convivenza civile.

Detto fattore non è eliminabile dai testi giuridici con un semplice tratto di penna in conformità a una presunta morale giuridico-laica che dovrebbe governare il mondo del diritto, ma va tenuto presente come uno degli elementi che condizionano l'agire delle persone sia in senso individuale che (è inutile negarlo) istituzionale.

Di questa presenza la comunità politica internazionale è sembrata assumerne formale consapevolezza nel momento in cui l'Assemblea generale dell'ONU ha approvato il 20 ottobre 2010 (34^{ma} Assemblea plenaria), con voto unanime, una risoluzione che proclama la prima settimana di febbraio di ogni anno come la *World interfaith harmony week*⁸³. Tale iniziativa rappresenta un importante aiuto al superamento della diffidenza basata sulla diversità religiosa e intende altresì favorire lo sviluppo e la conseguente diffusione di un dialogo effettivo tra le varie Chiese, un vero ecumenismo in parte già presente⁸⁴.

Questa stessa necessità di comprendersi e di dialogare transita inevitabilmente anche dal mondo giuridico, dove l'esperienza della

⁸³ Viene giustamente sottolineato come, in tale risoluzione, si citi espressamente Dio (circostanza rara in un documento di una qualche valenza normativa), e si propongano una serie di azioni tese allo sviluppo del dialogo interreligioso tra i popoli, ma anche tra i diversi fedeli e tra questi e i non credenti all'interno delle singole realtà locali.

A tale scopo è stato realizzato il portale (www.worldinterfaithharmonyweek.com) ove rendere pubblici documenti, sermoni, iniziative varie, tese allo sviluppo del dialogo interreligioso e della conoscenza dell'altro.

⁸⁴ A. FUCCILLO, *Pace interreligiosa: alcuni spunti di riflessione a margine della World interfaith harmony week ed il possibile ruolo del diritto*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., febbraio 2011.



negoziiazione⁸⁵ ha dato vita sia a strumenti deflattivi dei carichi giudiziari (si pensi a istituti diffusi in varie esperienze giuridiche come la negoziazione, la mediazione o l'arbitrato), che a strumenti per disinnescare le tensioni sociali potenziando le politiche di integrazione.

In particolare, nel settore lavoristico sono consolidate le esperienze di "regole negoziate" soprattutto nell'ambito delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva.

Qui, è sempre più diffusa l'idea che per il superamento dei conflitti giuridici sollevati nel mondo lavorativo dal multiculturalismo religioso, si debba fare riferimento non soltanto a norme di diritto positivo ma anche a fenomeni normativi "non tradizionali" come la c.d. "soft law" a base convenzionale, cioè ad adesione volontaria. Essa spinge al confronto e quindi all'accordo e alla gestione negoziata (preventiva o risolutrice) di qualsiasi controversia, anche a base religiosa.

Un esempio specifico proviene nell'esperienza lavoristica dal sistema di relazioni sindacali, nei quali le tecniche di contrattazione collettiva hanno sviluppato la *funzione compositiva* del contratto collettivo di lavoro, che si esplica in via transattiva o accertativa e attraverso la quale trovano soluzione - anche con effetti retroattivi - conflitti giuridici su situazioni già formate (si pensi ad esempio a transazioni su somme contestate dovute a titolo di retribuzione, o all'interpretazione e gli accordi su clausole contrattuali ambigue, ecc.)⁸⁶.

A tal fine, anche per caratterizzare la religione rispetto ai problemi posti dalle discriminazioni e dalle politiche di integrazione nel sistema del diritto del lavoro, vanno recuperati tre differenti metodi di approccio alla religione in sé, vista come *belief* (credo), come *identity* (identità), oppure come *way of life* (stile di vita)⁸⁷. Tutti criteri utili per un corretto approccio al problema.

Sempre in questo campo, poi, la tutela del diritto di libertà religiosa assume un rilievo fondamentale soprattutto per l'attuazione pratica del principio di eguaglianza nei settori di impresa.

Essa rappresenta un problema non soltanto dei paesi meno sviluppati ma anche di quelli che si ergono a baluardi della democrazia

⁸⁵ In Italia la negoziazione assistita è stata inserita come strumento utilizzabile in determinate materie dal D.L. 12 settembre 2014, n. 132, convertito con legge 10 novembre 2014, n. 162.

⁸⁶ Sul punto si veda **L. CORAZZA**, *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato*, Franco Angeli, Milano, 2012, p. 162, e anche **G. GIUGNI**, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, p. 114.

⁸⁷ **T.J. GUNN**, *The complexity of religion and the definition of "religion" in International law*, in *Harvard Human Rights Journal*, 2003, 16.



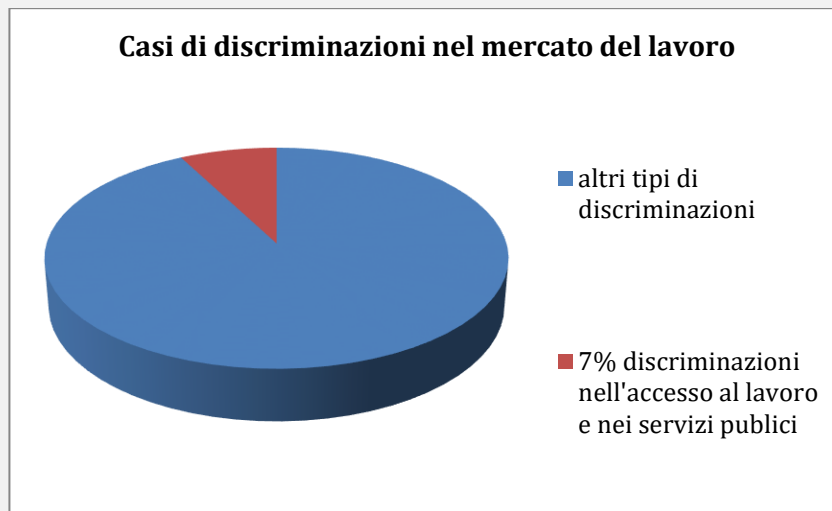
quando non consentono a tutti i “diversi” le analoghe possibilità di accesso agli strumenti del benessere economico e sociale e agli eguali e connessi istituti giuridici, anche per gli inevitabili problemi connessi alla comunicazione giuridica interculturale⁸⁸.

Nel mondo occidentale, quindi, le tensioni sociali che derivano dalle diversità religiose anche se tendono ad assumere una forma meno violenta, assumono tratti caratteristici non per questo meno problematici.

Le criticità alle quali si fa riferimento sono ben evidenziate anche dai report statistici più recenti riguardanti il tasso di impiego lavorativo dei soggetti immigrati, e i conseguenti episodi di discriminazione verificatisi nell’accesso al lavoro e ai servizi pubblici.

Sotto questo profilo, per ciò che concerne l’Italia, il *Dossier Statistico Immigrazione 2014* realizzato dal Centro Studi e Ricerche IDOS per conto dell’UNAR (Ufficio Nazionale Anti discriminazioni Razziali)⁸⁹ sulla forza lavoro, ha specificato che gli occupati stranieri in Italia ammontano nel 2014 a 2,4 milioni.

Su questo campione i casi di discriminazione segnalati nel corso dell’anno 2013 sono stati 1.142, dei quali circa il 7% ha riguardato discriminazioni nell’accesso al lavoro e ai servizi pubblici.



Elaborazione degli Autori su dati IDOS

Criticità si verificano anche nell’ambito delle politiche d’inserimento occupazionale dove i dati di sintesi del dossier mostrano che le richieste di

⁸⁸ M. RICCA, *Intercultural Law, Interdisciplinary Outlines Lawyering and Anthropological Expertise in Migration Cases: Before the Courts*, in *www.eic.aiss.it*, Rivista telematica, 3 marzo 2014.

⁸⁹ Centro Studi e Ricerche IDOS, *L’immigrazione in Italia all’inizio del 2014*, analisi e riflessioni sulla base del Dossier Statistico Immigrazione 2014 Rapporto Unar (Sintesi per la giornata di presentazione nazionale), pp. 3-4.



visti per lavoro subordinato per l'anno 2013 sono state 25.683, e che la manodopera di soggetti immigrati si è concentra in particolar modo in settori connotati da scarsa qualificazione professionale (4,7% agricoltura, 31,7% industria, 63,6% terziario e servizi).

Dall'analisi delle evidenze statistiche risulta chiara la necessità di miglioramento delle politiche di integrazione, da realizzare attraverso un ampliamento delle garanzie di pari opportunità, ma soprattutto attraverso l'eliminazione di discriminazioni etnico-religiose che rallentano irrimediabilmente l'evoluzione interculturale della società italiana ed europea in generale.

Ciò appare ancora più importante se si considera che l'integrazione nel mercato del lavoro rappresenta il settore con gli obiettivi politici meglio definiti sia al livello comunitario che nazionale⁹⁰. Nell'UE tutti gli Stati membri riconoscono nell'accesso al mercato del lavoro, alle competenze linguistiche e a un livello sufficiente di istruzione gli obiettivi principali per una migliore integrazione. A tal fine sarà sufficiente richiamare per le istituzioni comunitarie le priorità fissate dalla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) mentre per il livello nazionale il Piano d'Azione Nazionale per l'occupazione (NAP), e cioè il documento che ogni Paese membro elabora annualmente per illustrare la propria programmazione delle politiche del lavoro, e descrivere quanto realizzato nell'anno precedente sulla base delle linee guida europee per l'occupazione.

Ebbene, in entrambi i documenti ben si evidenziano come obiettivi comuni il rafforzamento occupazionale attraverso l'adeguamento della legislazione in materia di lavoro tramite un eventuale riesame degli accordi contrattuali, delle disposizioni relative all'orario di lavoro, nonché la promozione e diffusione di forme di organizzazione del lavoro adattabili che tengano conto delle differenze etniche, culturali e religiose degli individui. Tutto ciò in vista di potenziare la qualità e la produttività sul posto di lavoro, comprese le condizioni di salute e di sicurezza.

Queste tendenze, come detto, sono recepite anche nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e territoriale che caratterizzano il diritto del lavoro di numerosi stati.

Nel caso italiano diversi sono gli esempi di contratti collettivi nei quali una migliore tutela della libertà religiosa dei lavoratori è associata al miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere lavorativo della manodopera impiegata. Quello che si tende a realizzare è un benefico "effetto contagio" dall'ambiente lavorativo a quello sociale.

⁹⁰ J. NIESSEN, Y. SCHIBEL, *Manuale dell'integrazione*, Commissione Europea (Direzione Generale per la Giustizia, la Libertà e la Sicurezza), 2004, p. 8 ss., edizione italiana a cura di C.F. Ammendola.



Casi concreti di quanto si va illustrando sono rintracciabili ad esempio nell'Accordo quadro territoriale tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria Monza e Brianza, per lo sviluppo di "buone prassi" in materia di immigrazione, firmato il 25 luglio 2013⁹¹.

Nell'Accordo appena richiamato con riferimento alle politiche di integrazione si legge che

"Un clima positivo di collaborazione in azienda può esprimere al meglio le disponibilità, le responsabilità e le competenze di ciascuno. Contrastare tutte le discriminazioni è quindi una buona scelta d'impresa che migliora la produttività aziendale e premia le competenze professionali dei lavoratori".

In particolare, poi, nel primo dei tre ambiti d'azione predisposti dall'Accordo (diritti di cittadinanza, formazione e sviluppo professionale, flessibilità e regolazione del rapporto di lavoro), fondamentale importanza viene riconosciuta alla libertà religiosa. Si legge infatti che

"La libertà religiosa al pari di altre libertà (di espressione, culturale, orientamento sessuale, ...) è espressione importante dell'umanità di ciascun individuo e costituisce uno spazio regolato dal diritto nelle relazioni tra lo Stato e i suoi cittadini. Spazio che interviene anche in materia lavoristica (spazio interprivato di rapporti sociali) nel quale sono possibili ed auspicabili misure valorizzanti le molteplici appartenenze religiose tra i dipendenti delle aziende. Allo scopo 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".

Inoltre, applicazioni pratiche di questi principi vengono successivamente confermate allorché in riferimento all'ambito riguardante la flessibilità e la regolazione del rapporto di lavoro si prevede quanto segue:

"... in ordine alla flessibilità che occorre coniugare con le esigenze tecnico organizzative dell'impresa stessa, le parti individuano le seguenti possibilità: (...) adempiere alle pratiche religiose; rispettare alcuni precetti religiosi in ambito alimentare, con menù appositamente rivisti nelle mense aziendali, ...".

L'Accordo, dunque, rappresenta un esempio importante per l'adeguamento delle politiche di integrazione lavorativa che necessiterà del successivo recepimento in ambito aziendale per permettere l'effettiva esigibilità nei luoghi di lavoro di tutti i diritti in esso contenuti⁹².

⁹¹ Accordo scaricabile al sito web http://www.cgilbrianza.it/pdf/cms/accordombimmigrazione_25lug13.pdf-29-11.pdf.

⁹² **F. RICCIARDI CELSI**, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva*, in **AA. VV.**, *Comunità islamiche in Italia*, cit., p. 796.



L'esperienza della contrattazione tuttavia non si esaurisce con le enunciazioni generali, traducendosi anche in specifiche previsioni di accordi nazionali e aziendali, e nel tentativo di introdurre in alcuni ordinamenti un principio innovativo denominato di "*contrattazione inclusiva*".

Sulla prima delle due tendenze vanno qui menzionati tutta quanta una serie di accordi collettivi che hanno posto particolare attenzione al fattore religioso nell'organizzazione aziendale con particolare riferimento agli orari lavorativi, ai riposi settimanali, alle ferie e all'organizzazione delle mense aziendali.

Su questi profili che sono stati già precedentemente analizzati, va tuttavia riportata una recente considerazione dottrina nella quale si sottolinea che nonostante le associazioni sindacali siano da tempo impegnate ad assicurare ai lavoratori e alle loro famiglie condizioni di vita e di lavoro dignitose e rispettose delle proprie culture, esse in realtà sono più interessate alla tutela dei diritti dei lavoratori in generale che al diritto di libertà religiosa in particolare⁹³.

È evidente che una impostazione di questo tipo rappresenta un chiaro limite. Essa infatti, indica che l'approccio alle problematiche connesse al mondo del lavoro risulta ancora troppo settoriale, e privo di una visione genuinamente interculturale capace di garantire un salto di qualità nelle politiche di integrazione all'interno delle relazioni industriali.

Del resto, un migliore raccordo delle esigenze di libertà religiosa anche nel mondo del lavoro - che è elemento basilare di buone prassi nelle politiche di integrazione - non potrebbe far altro che migliorarne la complessiva efficacia.

Nell'esperienza italiana le prove generali di un'inversione di tendenza sono forse da ricercare nel tentativo che vede impegnate le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGL, CISL, UIL).

Queste ultime infatti, attraverso un progetto di legge popolare stanno cercando di "rimpiazzare" l'attuale legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), che ha mostrato segni di invecchiamento dopo le modifiche di settore intervenute a più riprese (si pensi alle modifiche della c.d. legge Fornero e al più recente Jobs Act), con una disciplina più organica, e per certi versi dal carattere più innovativo.

La direzione in cui si procede è quella della sostituzione con una nuova legge denominata Carta dei Diritti Universali del Lavoro, ove è proposta una migliore articolazione dei diritti già esistenti, oltre alla previsione di nuovi.

⁹³ F. RICCIARDI CELSI, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica*, cit., p. 493.



Il progetto di legge risulta a tal fine suddiviso in tre settori: il primo contenente una enunciazione dei principi universali dei lavoratori, il secondo riguardante norme di legge capaci di fornire efficacia generale alla contrattazione con una migliore "resa" sotto il profilo della rappresentatività, il terzo contenente una riscrittura dei contratti di lavoro.

Dei tre settori i primi due contengono le previsioni che potrebbero avere ricadute positive sulle politiche di integrazione.

In particolar modo le previsioni contenute all'art. 5 riguardanti un diritto al compenso equo e proporzionato, all'art. 7 concernente il diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure, ma anche all'art. 8 per il diritto al riposo e soprattutto all'art. 11 per ciò che concerne il diritto a non essere discriminati nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro. Quest'ultimo articolo in particolare, precisa con chiarezza che

"Tutti i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione o partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale di famiglia o di gravidanza, dell'orientamento sessuale, dell'età, degli handicap, della razza, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, dello stato di salute, di condizioni sociali o condizioni e scelte personali, di controversie con l'attuale datore di lavoro o con i precedenti, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro".

È evidente nella stesura l'ampliamento della gamma di casi che rientra nell'ambito della tutela antidiscriminatoria, potenziale fonte di miglioramento dell'integrazione nell'ambito delle politiche lavoristiche.

A questo punto, come anticipato, va anche riportata l'introduzione nella Carta del c.d. principio di "contrattazione inclusiva".

Quest'ultima costituisce un effettivo elemento di novità nel settore attraverso il miglioramento della capacità di avvicinare con la contrattazione i trattamenti e le condizioni di lavoro, cancellando diseguaglianze e divisioni tra lavoratori, anche di matrice etnica, culturale e soprattutto religiosa. Infatti, la consapevolezza che il miglioramento delle politiche di integrazione passa attraverso il rispetto delle identità di ciascun lavoratore, comprese quelle religiose, deve rappresentare la base per la loro futura evoluzione.

Una integrazione dei significati della "contrattazione inclusiva" con la reale volontà di salvaguardia delle differenze rappresenta dunque un traguardo da realizzare, in vista di migliori percorsi di integrazione e pacificazione sociale.



5 - Diritto e religione nelle sfide dell'integrazione

Come è stato evidenziato la tutela della libertà religiosa negli ambienti di lavoro rientra tra le sfide dei moderni sistemi giuridici⁹⁴. Essa è parte di quel complesso di situazioni soggettive attive che investono la persona umana in quanto tale. In un mondo globalizzato e culturalmente frazionato occorre, tuttavia, declinarla in chiave interculturale, garantendo a tutti eguale spazio di libertà e di opportunità.

Le regole della moderna economia impongono la verifica di ciò nel mercato del lavoro; anche se auspicabilmente in un mercato sano e regolamentato. Va, infatti, evidenziato che attraverso il lavoro si difende la stessa dignità della persona umana.

La via da percorrere per non rimanere indietro di fronte ai mutamenti del mercato del lavoro è dunque quella di riscoprire il lavoratore come persona, ossia come soggetto a cui è assicurata la libertà di autodeterminarsi nel lavoro prestato in qualunque forma, dotandolo di un pacchetto di tutele in grado di perequare lo squilibrio di potere esistente tra le parti contrattuali nell'ambito delle relazioni industriali⁹⁵.

Sotto questo profilo i principi riferiti al settore lavoristico affermati dalle pronunce delle Corti comunitarie (talvolta dal carattere ondivago), non sempre appaiono indirizzati nel senso evocato.

Ne sono recente esempio le sentenze della Corte di Giustizia Europea del 14 marzo 2017, n. C-157/15 resa nell'ambito del giudizio Achbita, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions, e la n. C-188/15 resa nell'ambito del procedimento Bougnaoui e Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Universe. Nelle pronunce in questione la necessità di tutelare l'interesse al perseguimento (attraverso la norma interna di un'impresa privata), da parte di un datore di lavoro, di scelte aziendali improntate alla neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti ha forse inciso eccessivamente sull'esercizio di un'altra libertà, altrettanto importante, com'è appunto quella religiosa⁹⁶.

⁹⁴ Cfr. **R. BENIGNI**, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro. La rilevanza giuridica della "fede" del prestatore e percettore d'opera*, Jovene, Napoli, 2008.

⁹⁵ Così conclude **M. FORLIVESI**, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2016, p. 664 ss.

⁹⁶ Sul punto cfr. **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 *WP CSDLE Massimo D'Antona.it - Center for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"*, on-line journal, working paper, n. 324/2017, in particolare pp. 6-9.



L'effetto è la realizzazione nello spazio europeo di una disciplina dei diritti fondamentali "a geometria variabile", che si accentua naturalmente nei rapporti privati, rimessi alle discipline nazionali, e ciò nonostante il richiamo formale operato nelle sentenze al divieto di discriminazione, diretta o indiretta, posto dalla direttiva-quadro 2000/78/CE sulla parità di trattamento nei luoghi di lavoro, che indica tra i diversi motivi di differenziazione (l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale) anche la religione e le convinzioni personali⁹⁷. Nonostante la specifica indicazione, infatti, è stato giustamente osservato che nei due episodi *sub iudice* "la discriminazione indiretta è nei fatti e nient'affatto bilanciata o giustificata dai distinguo formalistici della Corte, che finisce ancora una volta per considerare le persone *uti mercatores* e non *uti cives*"⁹⁸.

Il rischio che si corre, dunque, è quello di variare l'asticella dell'integrazione in base a interpretazioni della laicità forse eccessivamente sbilanciate verso un'asettica neutralità unformatrice e formalistica, che trascura altre visioni di questo principio dal carattere certamente più equilibrato.

In tal modo, invece di favorirsi politiche di inclusione, paradossalmente, ci si allontana da esse, rendendo concreto lo spauracchio di una latente discriminazione di tipo istituzionale. Tale fenomeno - comune a numerosi ordinamenti - concerne tutti quei casi in cui gli organi amministrativi, quelli giudiziari e le stesse scelte di politica legislativa non solo concorrono a discriminare, stigmatizzare e marginalizzare, ma contribuiscono anche a creare un'immagine sociale "dell'alterità" sostanzialmente negativa, se non addirittura dispregiativa.

La discriminazione istituzionalizzata che coinvolge l'insieme razza/religione ha registrato di recente una allarmante diffusione, manifestandosi sotto forma di un meccanismo opaco e trasversale, così interiorizzato che i soggetti che concorrono a riprodurre i suoi stereotipi possono non averne piena consapevolezza e le discriminazioni possono essere così profondamente "integrate" nel sistema legale e amministrativo dello Stato da diventare abituale modalità di relazione con i gruppi minoritari.

Questa forma di discriminazioni, d'altra parte, diviene tanto più pericolosa allorché si lega con la discriminazione popolare, cioè una rappresentazione negativa dei soggetti immigrati visti al massimo "come

⁹⁷ A commento delle pronunce n. C-157/15 e n. C-188/15 così è argomentato. Il rinvio è quindi a 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*, cit., n. 11 del 2017.

⁹⁸ Così, sempre N. COLAIANNI, *Il velo delle donne musulmane*, cit., marzo 2017.



forza lavoro, o come intrusi, oppure come fruitori abusivi dei benefici dello stato sociale, o peggio come vera e propria minaccia all'identità maggioritaria e alla sicurezza collettiva"⁹⁹.

È evidente a questo punto la necessità di sovvertire questa narrazione, puntando a ciò che unisce piuttosto a ciò che divide.

In quest'ottica l'ambiente di lavoro rappresenta lo spazio elementare del vivere, l'habitat nel quale il rispetto della libertà religiosa e delle istanze a essa connesse devono trovare equilibrata tutela.

Queste dunque le nuove sfide dell'integrazione e i nuovi compiti da assegnare al diritto e alle religioni, uniche matrici di senso in grado di favorire il superamento di un "modello sociale conflittuale" nel quale diritti e libertà tornano a esser tali, e a non essere invece considerati soltanto come "costi di produzione" da comprimere o tagliare.

⁹⁹ Sul punto cfr. **A. RIVERA**, *Regole e roghi. Metamorfosi del razzismo*, Dedalo, Bari, 2009, in particolare p. 11 ss., sia per ciò che concerne la definizione di discriminazione/razzismo istituzionale, sia per quanto riguarda la saldatura tra i concetti di razzismo/discriminazione istituzionale e razzismo popolare.