



diritto & religioni

*Supplemento
alla rivista*

Quaderno monografico

Libertà religiosa ed eguaglianza.
Casi di discriminazione in Europa
e nel contesto internazionale

Diritto e Religioni
Quaderno Monografico 2
Supplemento Rivista, Anno XV, n. 1-2020

*Libertà religiosa ed eguaglianza.
Casi di discriminazione in Europa
e nel contesto internazionale*

Diritto e Religioni

Semestrale

Gruppo Periodici Pellegrini

Direttore responsabile
Walter Pellegrini

Direttore
Maria d'Arienzo

Direttore Fondatore
Mario Tedeschi †

Comitato scientifico

F. Aznar Gil, A. Albisetti, A. Autiero, R. Balbi, G. Barberini, A. Bettetini, F. Bolognini, P. Colella, O. Condorelli, P. Consorti, R. Coppola, G. Dammacco, P. Di Marzio, F. Falchi, A. Fuccillo, M. Jasonni, G. Leziroli, S. Lariccia, G. Lo Castro, M. F. Maternini, C. Mirabelli, M. Minicuci, R. Navarro Valls, P. Pellegrino, F. Petroncelli Hübler, S. Prisco, A. M. Punzi Nicolò, M. Ricca, A. Talamanca, P. Valdrini, G.B. Varnier, M. Ventura, A. Zanotti, F. Zanchini di Castiglionchio

Struttura della rivista:

Parte I

SEZIONI

Antropologia culturale

Diritto canonico

Diritti confessionali

Diritto ecclesiastico

Diritto vaticano

Sociologia delle religioni e teologia

Storia delle istituzioni religiose

DIRETTORI SCIENTIFICI

M. Minicuci

A. Bettetini, G. Lo Castro

L. Caprara, M. d'Arienzo, V. Fronzoni,

A. Vincenzo

G.B. Varnier

M. Jasonni, G.B. Varnier

G. Dalla Torre

M. Pascali

R. Balbi, O. Condorelli

Parte II

SETTORI

Giurisprudenza e legislazione amministrativa

Giurisprudenza e legislazione canonica

Giurisprudenza e legislazione civile

*Giurisprudenza e legislazione costituzionale
e comunitaria*

Giurisprudenza e legislazione internazionale

Giurisprudenza e legislazione penale

Giurisprudenza e legislazione tributaria

RESPONSABILI

G. Bianco, R. Rolli,

F. Balsamo, C. Gagliardi

M. Ferrante, P. Stefanì

L. Barbieri, Raffaele Santoro,

Roberta Santoro

G. Chiara, R. Pascali, C.M. Pettinato

S. Testa Bappenheim

V. Maiello

A. Guarino, F. Vecchi

Parte III

SETTORI

Lettere, recensioni, schede, segnalazioni bibliografiche

RESPONSABILI

M. D'Arienzo

COMITATO REDAZIONE QUADERNO MONOGRAFICO

F. Balsamo, C. Gagliardi, M. L. Lo Giacco

Direzione:

Cosenza 87100 – Luigi Pellegrini Editore
Via Camposano, 41 (ex via De Rada)
Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672
E-mail: info@pellegrinieditore.it

Napoli 80133- Piazza Municipio, 4
Tel. 081 5510187 – 80133 Napoli
E-mail: dirittoereligioni@libero.it

Redazione:

Cosenza 87100 – Via Camposano, 41
Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672
E-mail: info@pellegrinieditore.it

Napoli 80134 – Dipartimento di Giurisprudenza Università degli studi di Napoli Federico II
I Cattedra di diritto ecclesiastico
Via Porta di Massa, 32
Tel. 081 2534216/18

Abbonamento annuo 2 numeri:

per l'Italia, € 75,00

per l'estero, € 120,00

un fascicolo costa € 40,00

i fascicoli delle annate arretrate costano € 50,00

È possibile acquistare singoli articoli in formato pdf al costo di € 10,00 al seguente

link: www.pellegrinieditore.com/node/360

Per abbonarsi o per acquistare fascicoli arretrati rivolgersi a:

Luigi Pellegrini Editore

Via De Rada, 67/c – 87100 Cosenza

Tel. 0984 795065 – Fax 0984 792672

E-mail: info@pellegrinieditore.it

Gli abbonamenti possono essere sottoscritti tramite:

- versamento su conto corrente postale n. 11747870
- bonifico bancario Iban IT 88R010308880000000381403 Monte dei Paschi di Siena
- assegno bancario non trasferibile intestato a Luigi Pellegrini Editore.
- carta di credito sul sito www.pellegrinieditore.com/node/361

Gli abbonamenti decorrono dal gennaio di ciascun anno. Chi si abbona durante l'anno riceve i numeri arretrati. Gli abbonamenti non disdetti entro il 31 dicembre si intendono rinnovati per l'anno successivo. Decorso tale termine, si spediscono solo contro rimessa dell'importo.

Per cambio di indirizzo allegare alla comunicazione la targhetta-indirizzo dell'ultimo numero ricevuto.

Tutti i diritti di riproduzione e traduzione sono riservati.

La collaborazione è aperta a tutti gli studiosi, ma la Direzione si riserva a suo insindacabile giudizio la pubblicazione degli articoli inviati.

Gli autori degli articoli ammessi alla pubblicazione, non avranno diritto a compenso per la collaborazione. Possono ordinare estratti a pagamento.

Manoscritti e fotografie, anche se non pubblicati, non saranno restituiti.

Per ulteriori informazioni si consulti il link: <https://dirittoereligioni-it.webnode.it/>

Autorizzazione presso il Tribunale di Cosenza.

Iscrizione R.O.C. N. 316 del 29/08/01

ISSN 1970-5301

Autonomia contrattuale e divieto di discriminazione religiosa nell'ordinamento giuridico italiano

The contractual autonomy and the prohibition of religious discrimination in the Italian legal system

CATERINA GAGLIARDI

ABSTRACT

The proliferation of religious accommodation's instances in private labour relations highlights the complexity of the interactions between contractual autonomy and religious freedom in the implementation of anti-discrimination legislation.

In the search for a reasonable balance between the parties' spheres of self-determination, the negotiating source seems to play a significant role. In fact, company regulations and organisational practices that take into account the religious identity of the employee detect the relationship of mutual functionality that may exist between the principle of private economic initiative and the principle of non-discrimination, without the one being considered the limit of the other.

There are various problem profiles that arise in cases where contractual autonomy is manifested through acts of disposition of the religious freedom of the worker, such as to intercept the full exercise thereof. In the succession of the interpretative orientations, the solution proposed by the European Judges is of considerable interest. In outlining the conditions under which the balance may be leaning in favour of entrepreneurial needs, they believe that the religious freedom of workers cannot be said to be injured if the policy of neutrality is pursued in a coherent, systematic and undifferentiated way with reference to any belief.

KEY WORDS

Private work – Religious identity – Contractual freedom and discriminatory prohibition.

RIASSUNTO

Il proliferare delle istanze di accomodamento religioso nei rapporti privati di lavoro evidenzia la complessità delle interazioni tra l'autonomia contrattuale e la libertà religiosa nell'attuazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella ricerca di un ragionevole bilanciamento tra le sfere di autodeterminazione delle

parti, la fonte negoziale sembra ricoprire un ruolo senz'altro significativo. Difatti, i regolamenti e le prassi organizzative aziendali che tengono conto dell'identità religiosa del prestatore di lavoro rilevano il rapporto di reciproca funzionalità che può sussistere tra il principio di iniziativa economica privata e il principio di non discriminazione, senza che l'uno venga considerato limite dell'altro.

Diversi i profili problematici che invece si pongono nei casi in cui l'autonomia contrattuale si manifesta attraverso atti di disposizione della libertà religiosa del lavoratore, tali da intercettarne il pieno esercizio. Nell'avvicinarsi degli orientamenti interpretativi, di notevole interesse è da ritenersi la soluzione prospettata dai Giudici europei. Nel delineare le condizioni alla presenza delle quali l'ago della bilancia può propendere in favore delle esigenze imprenditoriali, essi ritengono che la libertà religiosa dei lavoratori non possa dirsi lesa se la politica di neutralità è perseguita in modo coerente, sistematico e indifferenziato con riferimento a qualunque credo.

PAROLE CHIAVE

Lavoro privato – Identità religiosa – Libertà contrattuale e divieto di discriminazione.

SOMMARIO: 1. Introduzione – 2. Equilibrio possibile tra libertà di impresa e libertà religiosa? – 3. Il rovescio della medaglia – 4. Riflessioni conclusive

Introduzione

Le interazioni tra la libertà contrattuale e la libertà religiosa che si sviluppano nei rapporti privati di lavoro, in attuazione delle norme antidiscriminatorie, continuano a rivelarsi complesse e sempre più attuali¹.

È senz'altro evidente l'esigenza di assicurare la tutela della libertà di coscienza individuale in una delicata zona di confine tra spazio pubblico e spazio privato, quale è il luogo di lavoro. Parimenti rilevante è, tuttavia, la necessità di salvaguardare anche i diritti e le libertà altrui, tra cui appunto l'iniziativa economica privata². Principio generale che trova fondamento nell'art. 41, par. 2, dell'ordinamento costituzionale italiano e, volgendo lo sguardo alle fonti sovranazionali europee, nell'art. 3, par. 3 del Trattato sull'Unione Europea, negli artt. 119, parr. 1 e 120 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Eu-

¹ Per un'analisi della normativa europea dettata in materia di divieti di discriminazione religiosa, diretta ed indiretta, sul luogo di lavoro si rinvia alle riflessioni di STELLA COGLIEVINA, *Diritto antidiscriminatorio: uguaglianza, diversità e libertà religiosa in Italia, Francia e Regno Unito*, Libellula Edizioni, Tricase, 2013.

² MARIA ROSARIA PICCINNI, *Il tempo della festa tra religione e diritto*, Cacucci, Bari, 2013, p. 91 ss., affronta il tema in ordine all'apertura degli esercizi commerciali nei giorni festivi.

ropea e nell'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Nel perseguimento di una politica del lavoro che possa contemperare entrambe le pretese, essenziale si è posta e continua a porsi la ricerca di un bilanciamento tra le sfere di autodeterminazione delle parti contrattuali, nell'intento di definire quando l'interesse dell'impresa può o meno dirsi preminente rispetto alla tutela sul luogo di lavoro del pluralismo religioso e ideologico o viceversa³.

A rendere ancora più urgente l'individuazione di adeguate soluzioni è il significativo proliferare delle istanze di accomodamento religioso⁴. Quali estrinsecazioni evidenti dell'attuale connotazione multietnica e multireligiosa della società, le rivendicazioni identitarie possono riflettersi sugli assetti organizzativi della compagine datoriale, relativamente agli orari di lavoro, alle festività religiose oppure alla concessione di permessi straordinari. Notevoli sono anche le ripercussioni che possono aversi in ordine ai parametri di sicurezza contemplati dalla vigente legislazione giuslavorista. Si pensi, ad esempio, alla potenziale conflittualità che può sussistere tra l'uso di determinati simboli religiosi⁵ e la divisa da lavoro oppure agli effetti che l'osservanza di

³ Sono diversi gli studi privatistici dedicati all'esigenza di ricercare un equilibrio tra le libertà coinvolte. Tra i diversi, si rinvia alle riflessioni di: DANIELE MAFFEIS, *La discriminazione contrattuale e la dignità della persona*, in FAUSTO CAGGIA, GIORGIO RESTA (a cura di), *I diritti fondamentali in Europa e il diritto privato*, Tre Press, Roma, 2019, pp. 135-144; GUIDO ALPA, GIUSEPPE CONTE (a cura di), *Diritti e libertà fondamentali nei rapporti contrattuali*, Giappichelli, Torino, 2018; LORENZO DELLI PRISCOLI, *Liberalizzazioni e diritti fondamentali*, Key, Vicalvi, 2016; ERMANNO VITALE (a cura di), *Diritti fondamentali. Un dibattito teorico*, Laterza, Roma, 2015; PASQUALE LAGHI, *L'incidenza dei diritti fondamentali sull'autonomia negoziale*, Cedam, Padova, 2012; ID., *Moneta, equilibrio patrimoniale e tutela della persona*, Giuffré, Milano, 2011.

⁴ La questione della compatibilità delle pratiche religiose con l'adempimento della prestazione di lavoro si pone con maggiore evidenza rispetto a quelle religioni che, come sostiene SILVIO FERRARI, *Lo spirito dei diritti religiosi: ebraismo, cristianesimo e islam a confronto*, il Mulino, Bologna, 2002, p. 281 ss., siccome dotate di un nucleo centrale di norme da osservare, «non dicono soltanto chi e come pregare, ma sovente stabiliscono [...] quali vestiti indossare, che cosa mangiare, quando lavorare e quando riposarsi».

⁵ Sulla questione dei simboli religiosi, mi permetto di rinviare a CATERINA GAGLIARDI, *Esercizio di impresa, libertà di abbigliamento e identità religiosa, l'ambivalenza del velo islamico*, in ANTONINO MANTINEO, STEFANO MONTESANO (a cura di), *L'Islam. Dal pregiudizio ai diritti*, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, 2018, pp.153-168. Si rinvia, *ex plurimis*, a: CARMELA ELEFANTE, *Velo islamico e divieti di discriminazione religiosa in ambito occupazionale e lavorativo: l'interpretazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Diritto e Religioni*, 2-2017, pp. 273-293; NICOLA 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*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 11, 2017, p. 1 ss.; ANGELO LICASTRO, *Il dubbio di una "velata" discriminazione: il diritto di indossare l'hijab sul luogo di lavoro privato nei pareri resi dall'Avvocato generale alla Corte di giustizia dell'Unione europea in Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 29, 2016, p. 1 ss.; ID., *Quando è l'abito a fare il lavoratore. La questione del velo islamico, tra libertà di manifestazione della religione ed esigenze*

alcune prescrizioni alimentari può avere nello svolgimento di mansioni richiedenti una specifica *performance* fisica⁶.

dell'impresa, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 27, 2015, p. 1 ss.; SALVATORE TARANTO, *Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea*, in *Diritto e Religioni*, 1-2014, pp. 321-332; ANTONELLO DE OTO, *L'osservanza di precetti religiosi in ambito lavorativo*, in SARA DOMIANELLO (a cura di), *Diritto e religione in Italia. Rapporto nazionale sulla salvaguardia della libertà religiosa in regime di pluralismo confessionale e culturale*, il Mulino, Bologna, 2012, p. 193; SETTIMIO CARMIGNANI CARIDI, *Libertà di abbigliamento e velo islamico*, in SILVIO FERRARI (a cura di) *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, il Mulino, Bologna, 2000.

⁶ Sono numerosi i contributi dedicati dalla dottrina ecclesiastica ai problemi "pratici" della libertà religiosa sul luogo di lavoro. Tra i tanti, si indicano: ALEX BORGHI, *Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 32, 2019, p. 1 ss.; GIUSEPPE D'ANGELO, *Appartenenza religiosa e rapporti di lavoro*, in *Diritto e Religioni*, n. 2-2013, pp. 464-488; RITA BENIGNI, *L'identità religiosa nel rapporto di lavoro. La rilevanza giuridica della "fede" del prestatore e del percettore d'opera*, Jovene, Napoli, 2008; ANTONELLO DE OTO, *Precetti religiosi e mondo del lavoro*, Ediesse, Roma, 2007; VINCENZO PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003; RAFFAELE BOTTA, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 3, 2001, p. 729 ss.; ANTONIO VISCOMI, *Diritto del lavoro e fattore religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2, 2001, pp. 375-384.

Sui problemi interpretativi che si pongono nella ricerca di un equilibrio tra il tempo di lavoro ed il tempo di festa della religione di appartenenza, ad esempio, si ritiene che il riposo settimanale non possa prestarsi ad un'interpretazione che non tenga affatto conto della possibilità che questo periodo di pausa dal lavoro possa essere destinato all'esercizio del culto di appartenenza. In questo senso, MARIO RICCA, *Dike meticcica. Rotte di diritto internazionale*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2008; PIERLUIGI CONSORTI, *Diritto e religione*, Laterza, Bari, 2010; Id., *Conflitti, mediazione e diritto interculturale*, Pisa University Press, Pisa, 2013. Sul tema, mi sia permesso di rinviare a: CATERINA GAGLIARDI, *Il diritto al riposo domenicale nel rapporto di lavoro subordinato. Brevi riflessioni a margine della sentenza Corte di Cassazione 22 febbraio 2016 n. 3416*, in *Diritto e Religioni*, 2-2016, pp. 542-557. Per ulteriori approfondimenti, si rinvia, *ex plurimis*, a: SIMONE BALDETTI, *Festività religiose e normativa discriminatoria alla prova della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Lavoro Diritti Europa*, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, 2, 2019, pp. 2-8; RAFFAELE GUIDO RODIO, *Il diritto al riposo settimanale come elemento di inclusione sociale: alcune considerazioni di diritto costituzionale italiano ed europeo*, in *Diritto e Religioni*, 1-2017, pp. 209-217; MARIA ROSARIA PICCINNI, *Il tempo della festa tra religione e diritto*, Cacucci, Bari, 2013; EAD., *Il divieto di discriminazione per motivi religiosi sui luoghi di lavoro negli Stati Uniti tra diritto all'osservanza delle festività religiose ed esigenze di organizzazione aziendale*, in *Diritto e Religioni*, n. 2-2009; CARMELA VENTRELLA MANCINI, *Tempo divino e festività nel Cristianesimo delle origini. Aspetti storico-giuridici*, Piotta, Roma, 2007; EAD., *Calendario e religioni: il diario Europa e le festività laiche*, in *Diritto e Religioni*, 1-2013, pp. 204-216; STELLA COGLIEVINA, *Festività religiose e riposi settimanali nelle società multiculturali. La normativa italiana alla prova del diritto antidiscriminatorio europeo*, in «*Laicidad y libertades*», 7, 2007; ANTONIO G. CHIZZONITI, *Cerimonie, ordine delle precedenze, festività civili e religiose*, in MARCO PARISI (a cura di), *Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2006; v. la voce *Festività e riposi*, nella sezione «Lavoro e fattore religioso», in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 3, 2006; RAFFAELE BOTTA, *Dieci anni di giurisprudenza su fattore religioso e diritto del lavoro*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 3, 2001; LUCIANO MUSSELLI, *La rilevanza civile delle festività islamiche*, in SILVIO FERRARI (a cura di), *Musulmani in Italia: la condizione giuridica delle comunità islamiche*, il Mulino, Bologna, 2000.

Sull'incidenza delle prescrizioni alimentari religiose nel rapporto di lavoro si rinvia alle più am-

Con altrettanta incisività si pongono le ipotesi in cui la “visibilità” dell’identità religiosa influisce ancora prima che si instauri il vincolo contrattuale, riflettendosi sulla concreta tutela ed attuazione del diritto di accesso al lavoro in condizioni di eguaglianza⁷. Tanto più tale circostanza sembra rilevare nel caso di mansioni lavorative che contemplano relazioni con il pubblico e in ordine alle quali potrebbe prevalere difatti l’esigenza del datore di assicurare una neutralità ideologica dell’organizzazione aziendale⁸.

Diversi, quindi, i profili rispetto ai quali la normativa antidiscriminatoria può essere invocata sia in un’ottica di prevenzione del pregiudizio sia in una prospettiva risarcitoria dell’eventuale lesione patita.

Equilibrio possibile tra libertà di impresa e libertà religiosa?

Piuttosto che porre l’accento sugli orientamenti che ravvisano nel principio di non discriminazione un limite al principio di autonomia contrattuale⁹, in

pie riflessioni di: ALESSANDRO FERRARI, *Cibo, diritto, religione. Problemi di libertà religiosa in una società plurale*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 15, 2016; ANTONIO FUCCILLO, LUDOVICA DECIMO, FRANCESCO SORVILLO, *Diritto e religioni nelle scelte alimentari*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 18, 2016; p. 1 ss.; ALESSANDRO CESERANI, *Cibo “religioso” e diritto: a margine di quattro recenti pubblicazioni*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2, 2016, pp. 369-384; SALVATORE BERLINGÒ, *Introduzione a “Cibo, diritto e religione in una prospettiva comparata”*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 31, 2015; ANTONIO FUCCILLO, *Il cibo degli dei. Diritto, religioni, mercati alimentari*, Giappichelli, Torino, 2015; ANTONIO G. CHIZZONITI (a cura di), *Cibo, Religione e Diritto. Nutrimento per il corpo e per l’anima*, Libellula Edizioni, Tricase, 2015; ALMA MASSARO (a cura di), *L’anima del cibo. Percorsi fra emozioni e coscienza*, Aracne, Roma, 2014; i contributi contenuti nel numero monografico *Daimon*, 2014, della rivista *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, intitolato *Regolare il cibo, ordinare il mondo. Diritti religiosi e alimentazione*, spec. quelli di VINCENZO PACILLO, *Nutrire l’anima. Cibo, diritto e religione*, pp. 3-16; GIOVANNI FILORAMO, *A tavola con le religioni*, pp. 17-32; MARIO RICCA, *Sapore, sapere del mondo. Tradizioni religiose e traduzioni dei codici alimentari*, pp. 33-66; ALFREDO MORDECHAI RABELLO, *I digiuni nell’ebraismo*, pp. 189-200; MOHAMMED HOCINE BENKHEIRA, *Le jeûne en Islam: aspects juridiques*, pp. 201-216; GERALDINA BONI, *Il digiuno e l’astinenza nel diritto canonico*, pp. 217-238; ANTONIO G. CHIZZONITI, MARIACHIARA TALLACCHINI (a cura di), *Cibo e religione: diritto e diritti*, Libellula Edizioni, Tricase, 2010, in part. i saggi di ANTONIO G. CHIZZONITI, *La tutela della diversità: cibo, diritto e religione*, pp. 19-46; LAURA DE GREGORIO, *Alimentazione e religione: la prospettiva cristiano cattolica*, pp. 47-62; LORENZO ASCANIO, *Le regole alimentari nel diritto musulmano*, pp. 63-86; STEFANIA DAZZETTI, *Le regole alimentari nella tradizione ebraica*, pp. 87-110; MARIA ROSARIA PICCINNI, *Il rapporto tra alimentazione e religione nella tradizione cristiano-ortodossa*, pp. 111-122.

⁷ Pur prevedendo alcune eccezioni, VINCENZO ROPPO, *Il contratto*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 79, afferma che: «Nella misura in cui è regno della libertà, il contratto può essere anche regno della disuguaglianza e della discriminazione, basate su libere scelte dei contraenti».

⁸ In proposito, mi sia permesso di rinviare a: CATERINA GAGLIARDI, *Esercizio di impresa, libertà di abbigliamento e identità religiosa, l’ambivalenza del velo islamico* cit., pp. 160-165.

⁹ La dottrina civilistica tradizionale ravvisa una contraddizione insanabile tra autonomia con-

questa sede si intende invece evidenziare, in una diversa prospettiva di indagine, il rapporto di reciproca funzionalità che può sussistere tra gli stessi principi: le norme indirizzano – è stato affermato – l'individuo nel corretto esercizio delle sue libertà, neutralizzando l'operare dei pregiudizi¹⁰.

In Italia il sistema che presiede i rapporti privati di lavoro, in sintonia con l'oramai consolidato apparato giuridico europeo antidiscriminatorio, ha avvalorato e continua ad avvalorare significativamente tale relazione. Per un verso, la fonte negoziale può rappresentare un valido strumento per attribuire la 'giusta' rilevanza in positivo alle estrinsecazioni della libertà religiosa, evitandone la compressione innanzi alle necessità dettate dalle logiche di mercato¹¹. Per altro verso, la progressiva espansione dell'autonomia contrattuale in un sistema globalizzato, essenzialmente privo di frontiere, sembra renderne opportuna una regolamentazione in ordine alla quale il principio di non discriminazione ben può operare quale criterio conformante piuttosto che come limite¹².

trattuale e divieto di discriminazione. In tal senso, cfr. PIETRO RESCIGNO, *Sul cosiddetto principio d'uguaglianza nel diritto privato*, in *Foro it.*, 1960, I, p. 664 ss., ora in ID., *Persona e comunità. Saggi di diritto privato*, Cedam, Padova, 1999; DONATO CARUSI, *Principio di eguaglianza, diritto singolare e privilegio. Rileggendo i saggi di Pietro Rescigno*, in *Quaderni di Studi Urbinati*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1998, p. 13 ss.; con diversa argomentazione, GIULIO PASETTI, *Parità di trattamento e autonomia privata*, Cedam, Padova, 1970, p. 13 s. e p. 43 ss.; ID., *Parità di trattamento*, in *Enciclopedia giuridica*, vol. XXII, Treccani, Roma, 1990, p. 1 s.

Parimenti, anche parte della più recente dottrina continua a ritenere che interpretazioni non restrittive del principio di non discriminazione possono limitare ingiustificatamente la libertà contrattuale. In tale senso, Daniele Maffei, *Diritto contrattuale antidiscriminatorio nelle indagini dottrinali recenti*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2015, p. 165; Emanuela Navarretta, *Principio di uguaglianza, principio di non discriminazione e contratto*, in *Rivista di diritto civile*, 2014, pp. 547-566. Come anche evidenzia, relativamente a tali posizioni dottrinali, Michele Ciancimino, *La discriminazione contrattuale: profili rilevanti per la tutela della persona. Note a margine di un recente dibattito dottrinale*, in *Il Diritto di Famiglia e delle Persone*, 2, 2018, p. 677: «La circostanza che un soggetto venga "sanzionato" per non aver contratto, o per averlo fatto ma imponendo condizioni più gravose, solo in ragione di una certa qualità della controparte, viene qui intesa come una lesione ingiustificata dell'autonomia del contraente che, in accordo a tali autori, dovrebbe invece essere quanto più possibile scevra da vagli esterni».

Per ulteriori approfondimenti, *ex plurimis*, si segnala: Gabriele Carapezza Figlia, *Il divieto di discriminazione quale limite all'autonomia contrattuale*, in *Rivista di diritto civile*, 2016, p. 1387 ss.

¹⁰ MICHELE CIANCIMINO, *La discriminazione contrattuale: profili rilevanti per la tutela della persona. Note a margine di un recente dibattito dottrinale cit.*, p. 667 ss.

¹¹ ANDREA NICOLUSSI, *Autonomia contrattuale e diritti della persona*, in SALVATORE MAZZAMUTO, LUCA NIVARRA (a cura di), *Giurisprudenza per principi e autonomia privata*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 120-121, evidenzia come sia proprio il rapporto di lavoro ad insegnare come anche «nella relazione giuridica le ragioni della tecnica e dell'efficienza organizzativa non possono imporre una concezione del tempo come puro *chronos*, un insensibile scorrere piatto e lineare degli eventi, il tempo della macchina, ma anche come *Kairos*, come tempo della persona concreta e quindi, entro i limiti di ragionevolezza e di sostenibilità, la giustizia contrattuale non può ridursi alla mera commutatività, ma deve considerare anche esigenze primarie della persona».

¹² In tale senso si esprime MARCO MANTELLO, *Autonomia dei privati e problemi giuridici della*

Soffermandosi sul primo dei profili rilevati, significative sono senz'altro quelle prassi organizzative e quelle disposizioni di regolamenti aziendali che prendono in considerazione l'identità religiosa del lavoratore, in una prospettiva risolutiva che tende a valorizzare la "funzione sociale" della libertà di iniziativa economica privata¹³.

Con specifico riferimento, ad esempio, ai lavoratori islamici – sebbene la regolamentazione di un adeguato equilibrio tra gli interessi che sovrintendono l'organizzazione aziendale e le diverse richieste che originano da un'osservanza rigorosa dei precetti sia resa ancor più complicata dalla mancanza di un'intesa¹⁴ – è possibile rinvenire diverse pratiche virtuose¹⁵: il distretto conciarario di Santa Croce sull'Arno prevede, ad esempio, orari flessibili per consentire la preghiera¹⁶ ed il Gruppo Amadori concede permessi straordinari a coloro che vogliono trascorrere il periodo del *Ramadan* nel Paese d'origine¹⁷. Anche il gruppo *TNT express* ha stipulato un'intesa con le cooperative operan-

solidarietà, Giuffré, Milano, 2007, p. 144. Cfr. anche LUIGI MENGONI, *Autonomia privata e Costituzione*, in ANTONIO ALBANESE, CARLO CASTRONOVO, ANDREA NICOLUSSI (a cura di), *Scritti I. Metodo e teoria giuridica*, Giuffré, Milano, 2011.

¹³ Sul punto è inevitabile il riferimento alla dimensione etica dell'agire economico. Per tale verso, si rinvia alle riflessioni di MARIA D'ARIENZO, *I fondamenti religiosi dell'economia nell'Islam*, in ANTONIO FUCILLO (a cura di), *I mercanti nel tempio. Economia, diritto e religione*, Giappichelli, Torino, 2011, pp. 21-40; EAD., *I fondamenti religiosi della finanza islamica*, in *Diritto e Religioni*, 1-2012, pp. 191-198. In tale ultimo studio, l'A. evidenzia come la finanza etica abbia la caratteristica di ispirarsi a modelli di «cooperazione sociale e di complementarietà. Di essere in una parola finanza "socialmente" responsabile».

¹⁴ Per ulteriori approfondimenti sulle proposte bozze di intesa con l'islam si rinvia, *ex plurimis*, a: CLAUDIA MORUCCI, *I rapporti con l'Islam italiano: dalle proposte d'intesa al Patto nazionale*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 38, 2018; NICOLA FIORITA, DONATELLA LOPRIENO, *Islam e Costituzionalismo*, in ANTONINO MANTINEO, STEFANO MONTESANO (a cura di), *L'Islam. Dal pregiudizio ai diritti*, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, pp. 37-66; PAOLO CAVANA, *Prospettive di un'intesa con le comunità islamiche in Italia*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 23, 2016; ANNA SVEVA MANCUSO, *La presenza islamica in Italia: forme di organizzazione, profili problematici e rapporti con le istituzioni*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 32, 2012, pp. 16-20. Per ulteriori approfondimenti si segnalano le autorevoli riflessioni di: LUCIANO MUSSELLI, *A proposito di una recente proposta di bozza d'intesa con l'Islam*, in *Il Diritto ecclesiastico*, I, 1997, pp. 295-296; MARIO TEDESCHI, *Verso un'intesa tra la repubblica italiana e la Comunità islamica in Italia?*, in *Il Diritto di Famiglia e delle Persone*, 1996, p. 1574 ss.

¹⁵ Con riguardo alla regione lombarda, ad esempio, da un'inchiesta condotta dalla CISL risultano attuati 19 accordi aziendali, tra cui si annoverano quelli conclusi con *Alstom*, *Lindt*, *Trafilerie Mazzoleni*, *Aima*, *Marcegaglia*, *Italfaro*, *Rholo*. La notizia è rinvenibile nel sito ufficiale del sindacato: <http://www.cisl.it>.

¹⁶ UMBERTO GARGIULO, *L'identità culturale nella contrattazione collettiva sulla regolazione del tempo*, in ROSARIO SANTUCCI, GAETANO NATULLO, VINCENZA ESPOSITO, PAOLA SARACINI (a cura di), *"Diversità" culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, Milano, 2009, p. 332.

¹⁷ MARIA ROSARIA PICCINNI, *Il tempo della festa tra religione e diritto* cit., p. 284.

ti nei rispettivi *hub* nell'intento di consentire ai propri collaboratori islamici di ottemperare ai precetti della fede professata, assicurando la continuità del servizio attraverso un'attenta gestione dei turni¹⁸.

Meritano attenzione anche le iniziative della *Castelgarden* di Castelfranco Veneto e della *Pavinato* di Thiene: nella prima, già dagli anni Novanta, si è provveduto alla costruzione di una piccola moschea all'interno dell'azienda; nella seconda i dipendenti hanno ottenuto la possibilità di svolgere orario continuato durante il *Ramadan*, così da anticipare l'uscita¹⁹.

Decisivo in queste dinamiche di tutela delle diversità deve peraltro ritenersi il ruolo ricoperto dalla mediazione sindacale che sembra prendere le distanze da logiche di tipo universalistico per impegnarsi nella costruzione di relazioni giuslavoriste le quali, tenendo sempre conto delle esigenze di impresa, possono comunque rispondere ai bisogni dettati dall'individualità di colui che lavora²⁰. È quanto avvenuto, ad esempio, con l'accordo raggiunto tra la Rappresentazione sindacale unitaria *Fiom* e lo stabilimento dell'*Alstom Power* del Comune di Sesto San Giovanni: ai dipendenti di fede musulmana è stato riconosciuto "per contratto" il diritto di assentarsi dal lavoro per le pause di preghiera²¹. Nella medesima direzione, l'accordo siglato tra la *Esse-*

¹⁸ UMBERTO GARGIULO, *L'identità culturale nella contrattazione collettiva sulla regolazione del tempo cit.*, p. 332.

¹⁹ La notizia è riportata in DARIO D'ANGELO, *Islamici in fabbrica/Mensa, riposo e preghiera: la convivenza con i musulmani è prevista dai contratti?*, in *Il sussidiario.net*, 18 aprile 2017.

²⁰ Dalle ricerche svolte nel 2003 dall'*Osservatorio provinciale delle Immigrazioni* di Bologna, ad esempio, emerge come uno dei primi casi virtuosi in materia di diritti religiosi e lavoro risale al 1999. L'accordo raggiunto con la rappresentanza sindacale della provincia bolognese afferiva al settore metalmeccanico e prevedeva il prolungamento di un'ora della pausa mensa ai lavoratori non comunitari che intendevano partecipare alla preghiera del venerdì presso una sala di preghiera in provincia. In particolare, esso recitava: «Vista la richiesta da parte dei lavoratori non comunitari dipendenti dell'azienda *** di poter partecipare alla preghiera del venerdì presso la moschea di ***», tra l'azienda *** e la CISL si conviene quanto segue: i lavoratori non comunitari che intendono partecipare alla preghiera del venerdì possono usufruire di un prolungamento dell'orario riguardante la pausa mensa che sarà dalle 12 alle 14 invece che dalle 12 alle 13. Tali ore verranno obbligatoriamente recuperate alla fine della giornata. Quindi per i lavoratori che il venerdì vadano presso la moschea di *** l'orario di lavoro di venerdì è dalle 8 alle 12 e dalle 14 alle 18». Cfr. OSSERVATORIO DELLE IMMIGRAZIONI, *Islam e Bologna Un anno di ricerche di tirocinio all'Osservatorio provinciale delle Immigrazioni (sintesi 2003)*, in <https://www.provincia.bologna.it/immigrazione/documenti>, 1, 2004.

Si segnala, inoltre, lo studio di FRANCESCO RICCIARDI CELSI, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali*, in CARLO CARDIA, GIUSEPPE DALLA TORRE (a cura di), *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, Giappichelli, Torino, 2015, pp. 479-505.

²¹ L'accordo sindacale raggiunto si colloca nel solco tracciato dall'intesa raggiunta tra le parti nel 2007 che, nella terza parte, include un paragrafo riguardante la "*Tutela per la persona di religione diversa da quella Cattolica*" dal seguente contenuto: «L'azienda informerà i lavoratori che nell'accordo di gruppo ha convenuto con le OO.SS.LL. una procedura per il rispetto delle esigenze religiose di altri culti rispetto a quella cattolica. In particolare su richiesta di singoli o di gruppi di lavoratori l'azienda:

vi, cooperativa che fornisce servizi di spedizione all'Aeroporto di Linate, e la *Federazione italiana trasporti* (FIT)²². In esso è previsto il diritto di pregare per trenta minuti ogni sei ore o per quindici minuti ogni quattro ore, secondo modalità da decidersi d'intesa con i responsabili di servizio. Parimenti rilevante è l'accordo raggiunto nel 2013 tra la *FBC Bonfanti S.r.l.* di Barzanò e la *Fim-Cisl* di Lecco poiché in esso si manifesta l'intenzione dell'azienda di garantire il rispetto del digiuno e favorire l'accorpamento delle ferie per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine durante il *Ramadan*²³.

Significativa, quindi, l'attenzione della politica sindacale al rafforzamento e al consolidamento della piattaforma di garanzie contemplate dalla Carta costituzionale e dalle Carte sovranazionali. In questa prospettiva, peraltro, si colloca la proposta di una legge di iniziativa popolare – denominata “*Carta dei diritti universali del lavoratore – Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori*” – che, lasciando inalterato l'impianto della legge n. 300 del 1970, intende muoversi su un piano più ampio in considerazione dei complessi cambiamenti che connotano l'attuale contesto giuslavorista²⁴.

– agevolerà l'utilizzo delle ferie collettive per il rientro al Paese di origine nonché l'utilizzo del monte ore contrattualmente previsto per l'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri; – provvederà ad assicurare nella mensa la presenza di almeno un pasto compatibile con i precetti religiosi evidenziati; – si assicurerà che i cibi contrari ai precetti religiosi vengano cucinati e serviti separatamente; – verificherà in un apposito incontro la praticabilità di turnazioni, pause e/o permessi con l'obiettivo di garantire la fruizione delle festività religiose e i momenti di preghiera». Il testo dell'accordo è consultabile nel sito ufficiale del sindacato: <https://www.fiom-cgil.it>.

²² Accordo tra la *Essevi s.c.r.l.* e la *FIT-CISL* del 29 marzo 2004: «Ai lavoratori verranno concesse pause retribuite durante l'orario di lavoro di almeno 30 minuti ogni sei ore o, in alternativa, di 15 minuti ogni quattro ore: la scelta delle modalità di pausa verrà valutata dal responsabile di servizio in base alle esigenze tecnico organizzative. Le parti prendendo atto della rilevante presenza tra i soci lavoratori di etnie e culture provenienti da diversi paesi e di diverso culto religioso, in particolar modo della religione musulmana, al fine di facilitare l'integrazione degli stessi sulla base del reciproco rispetto, ritengono di concedere, ai lavoratori che lo volessero, la possibilità di esercitare il diritto costituzionale di culto religioso nonché la possibilità di pregare». Il testo dell'accordo è consultabile nel sito ufficiale del sindacato: <https://www.fit-cisl.it>.

²³ Accordo *FBC Bonfanti S.r.l.* di Barzanò e *FIM – CISL* di Lecco del 18 luglio 2013. In esso, più specificamente, si riporta: «1. Che il rispetto del digiuno, praticato da singoli o gruppi di lavoratori, per quanto riguarda le esigenze religiose, non deve essere causa di rischio alla salute e sicurezza per il lavoratore che lo fa e per gli altri durante il lavoro; 2. Che per l'accorpamento ferie si deve tenere conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali. Per assicurare la praticabilità delle esigenze e richieste tra le parti, si è pervenuti alla stipula del seguente accordo in cui concede la possibilità ai singoli lavoratori: 1. Senza aggravii organizzativi o gestionali, di pregare e rispettare il digiuno durante il periodo di Ramadan. Per tutto ciò che riguarda il rischio alla salute e sicurezza di tutti i dipendenti, l'azienda rimanda alle regole del CCNL Unionmeccanica art. 4 cap. VII – Malattia, Infortunio e Congedo. 2. Accorpare le ferie e permessi al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine». Il testo dell'accordo è consultabile in <http://www.lombardia.cisl.it> 'contrattazione 'fiera' *FBC Bonfanti*.

²⁴ Come rileva il sindacato proponente CGIL: «Lo *Statuto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori* e la contrattazione inclusiva sono due gambe di una strategia che affronta il precipitare delle disuguaglianze nel mondo del lavoro con lo strumento proprio di un sindacato. Il primo si fa

L'esercizio, in questi termini, dell'autonomia negoziale può quindi concorrere ad un *ragionevole* bilanciamento tra la cultura d'impresa e gli interessi costituzionalmente garantiti e porsi quale soluzione all'esigenza di assicurare un'effettiva integrazione lavorativa che dia la possibilità al singolo di autodeterminarsi nella propria prestazione. Com'è possibile desumere anche dall'orientamento della giurisprudenza di legittimità, riconoscere le confessioni religiose nella loro diversità implica che il datore di lavoro non può non tener conto delle istanze dei dipendenti originate dalla loro identità religiosa nell'ottica di un corretto equilibrio con le rispettive esigenze economico-produttive²⁵.

Il rovescio della medaglia

Molto più complesse le questioni interpretative che, invece, si pongono nei casi in cui l'autonomia negoziale si estrinseca mediante atti di disposizione del fondamentale diritto di libertà religiosa, tendenzialmente preposti ad intercettare il pieno esercizio sul luogo di lavoro. Profili problematici possono porsi, in particolare, nel verificare se la compiuta differenza di trattamento debba ritenersi requisito essenziale e determinante dell'attività lavorativa, così come faticosa può presentarsi la verifica di proporzionalità della misura adottata dal datore di lavoro rispetto agli scopi da perseguire. Controversa, insomma, può risultare la concreta individuazione della fattispecie discriminatoria e, ancor più, la disamina circa la sua natura diretta o indiretta.

Nella risoluzione di tale casistica si delineano orientamenti contrastanti.

carico di riscrivere il diritto del lavoro ricostruendone i principi di derivazione costituzionale sui quali fondare una carta dei diritti per tutti i lavoratori, la seconda, cioè la contrattazione, ne dà effettività». È quanto riportato nel sito ufficiale del sindacato, ove si può consultare anche il testo della Carta: <https://www.cgil.it>.

Ciò che rileva è che l'art. 11 prevede un ampliamento del campo di applicazione del divieto di essere discriminati nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro. Più specificamente, esso estende per tutti i fattori di discriminazione la protezione in modo generale a tutti i settori già considerati dal divieto per motivi di razza o origine etnica, quindi non solo del lavoro e della previdenza sociale ma anche di tutti gli aspetti connessi all'accesso a servizi e prestazioni di protezione sociale, inclusa l'assistenza sanitaria e l'istruzione, nonché ai rapporti tra privati per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio. Per ulteriori approfondimenti, cfr. CGIL, *Carta dei diritti universali del lavoro. Nuova vita ai diritti. Testo e commento della proposta di legge di iniziativa popolare: Nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori*, Edit Coop, Roma, 2016.

²⁵ Il riferimento è, in particolare, alla nota decisione della Corte di Cassazione 22 febbraio 2016, n. 3416 con cui sono state definite sproporzionate le sanzioni disciplinari comminate al lavoratore assente nel turno domenicale per motivi religiosi. Sul tema, sia permesso il rinvio a CATERINA GAGLIARDI, *Il diritto al riposo domenicale nel rapporto di lavoro subordinato* cit., pp. 542-557.

Ovviamente si ravvisa la posizione di chi reputa la libertà di iniziativa economica – quale principio generale sancito anche dal diritto dell'Unione Europea – predominante rispetto al diritto di libertà religiosa o ideologica. Gli interessi di impresa – si osserva – possono giustificare una differenza di trattamento per entrambi i tipi di discriminazione se posti a fondamento del contesto in cui l'attività lavorativa deve essere espletata²⁶. Diverso è il parere di chi, invece, esclude che il perseguimento del profitto possa prevalere e vanificare appieno l'esercizio del diritto di libertà religiosa del lavoratore²⁷.

Alcune decisioni della giurisprudenza sovranazionale, nel tentativo di definire un quadro comune innanzi ai diversi orientamenti dei Paesi membri, hanno indicato – tracciando quelle che potrebbero essere quasi considerate delle *linee-guida* per l'interprete nazionale, chiamato sempre più alla risoluzione *armonica* di controversie di tal fatta – un approccio risolutivo nell'interpretazione del rapporto tra la libertà negoziale dei contraenti in ambito lavorativo, l'identità religiosa e il divieto di discriminazione. In particolare, nell'affrontare il tema della discriminatorietà del licenziamento, nel settore privato, di due lavoratrici che portavano il velo durante l'orario di lavoro, il Giudice europeo attua un'opera di armonizzazione tra i fattori appena citati e perviene a ragguardevoli conclusioni circa gli interessi di neutralità ideologica della politica aziendale²⁸.

²⁶ Si segnalano, in proposito, le riflessioni di EDUARD PICKER, *L'antidiscriminazione come programma per il diritto privato*, in *Rivista critica del diritto privato*, 2003, p. 687 ss., ove l'A. afferma che «la libertà di adottare trattamenti diseguali è, in questo senso, nel caso di scegliere la propria controparte contrattuale come nelle espressioni dell'autonomia privata, un principio fondamentale di diritto privato. Proibire la discriminazione introduce dunque all'interno del diritto privato – a differenza di quanto avviene nelle ipotesi regolate dal diritto pubblico – un concetto estraneo in grado di mettere a rischio il sistema. Principi del genere debbono essere utilizzati solo in situazioni eccezionali di bisogno: i.e., in concreto, nei casi di chiara violazione dell'ordine pubblico (*"gute Sitten"*) e nel contesto restrittivo del razionamento di risorse scarse».

²⁷ Si rinvia, *ex plurimis*, alle riflessioni di JOSEPH H.H. WEILER, *Je suis Achbita*, in *Rivista di diritto pubblico*, 4, 2018, p. 1113 ss.

²⁸ Il riferimento è alle sentenze pronunciate il 14 marzo 2017 dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nelle cause C-157/15 *Achbita*, *Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions* e C-188/15 *Bougnaoui* e *Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers*.

Il testo integrale delle sentenze è consultabile in www.curia.europa.eu. È altresì riportato in *Diritto e Religioni*, sezione *Giurisprudenza e legislazione costituzionale e comunitaria*, 1-2017, pp. 642-650.

Cfr. ANTONELLO OLIVIERI, *Discriminazioni di genere e tutela del desiderio: l'uguaglianza a tutti i costi e i costi dell'uguaglianza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2, 2019, p. 513 ss.; ALEX BORGHI, *Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, *Rivista telematica* (www.statoechiese.it), n. 32, 2019, pp. 1-26; LAURA SALVADEGO, *Il divieto per i dipendenti di imprese private di esibire simboli religiosi all'esame della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Rivista di diritto internazionale*, 3, 2017, p. 808 ss.; VALERIA NUZZO, *La Corte di Giustizia e il velo islamico*, in *Rivista*

Nell'opinione della Corte, difatti, una norma interna dell'impresa privata, che imponga a tutti i lavoratori, in maniera generale e indiscriminata, una neutralità di abbigliamento, non istituisce una disparità di trattamento e, quindi, una discriminazione direttamente fondata sulle convinzioni personali di natura religiosa. Essa non costituisce neppure una discriminazione indiretta quando sia giustificata da una finalità legittima (come, nel caso, è ritenuta la volontà di mostrare, nei rapporti con i clienti sia pubblici sia privati, un'identità neutrale dal punto di vista politico, filosofico o religioso) e quando i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (la scelta coinvolge soltanto i lavoratori «che si suppone entrino in contatto con i clienti» del datore)²⁹.

In mancanza di tale regola aziendale, la volontà del datore di lavoro di tener conto del desiderio del cliente che i suoi servizi non siano più prestati da una dipendente che indossa il velo islamico non può essere considerata un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tale da escludere l'esistenza di una discriminazione. Questa circostanza può ravvisarsi difatti solo in casi strettamente limitati – tra cui, è necessario comprendere il caso in cui il ruolo ricoperto dal lavoratore comporti un primo approccio visivo con i clienti e concorra, quindi, a formare l'immagine esterna dell'impresa – poiché la nozione cui fa riferimento l'art. 4, par. 1, della direttiva 2000/78/CE rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui viene espletata un'attività lavorativa e non include considerazioni soggettive³⁰.

I Giudici europei delineano, dunque, i confini applicativi del principio di non discriminazione nella fase di svolgimento del rapporto di lavoro così come in quella di accesso, dettando le condizioni in presenza delle quali l'ago

italiana di diritto del lavoro, 2, 2017, p. 436 ss.; SABRINA APA, *Il bilanciamento tra l'identità religiosa del lavoratore e le ragioni di neutralità dell'impresa*, in *Ilgiuslavorista.it*, 9 giugno 2017.

²⁹ È quanto la Corte adita enuncia nel caso C-157/15 riguardante *Samira Achbita*, di fede musulmana, assunta come *receptionist* presso l'impresa G4S che fornisce servizi di ricevimento ed accoglienza a clienti del settore pubblico e privato.

La vertenza origina dall'espressa volontà della dipendente di indossare il velo durante l'orario di lavoro nonostante in azienda vigesse all'epoca della richiesta la regola, anche se non scritta, di non indossare segni visibili delle proprie convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Innanzi al persistere dell'intenzione manifestata dalla *receptionist*, il comitato aziendale approva una modifica del regolamento interno cui fa seguito il licenziamento di *Samira Achbita*.

³⁰ Così si orienta la Corte nel caso C-188/15 riguardante *Asma Bougnaoui*, di fede musulmana, assunta dalla *Micropole*, con contratto a tempo indeterminato, in qualità di ingegnere progettista.

La vertenza prende origine dalle dichiarazioni di un cliente che lamenta il porto del velo da parte della consulente di impresa alla quale era stato assegnato. Innanzi alla richiesta della società di non indossare il velo in forza del principio di necessaria neutralità nei confronti della clientela, la dipendente risponde negativamente e viene licenziata.

della bilancia può propendere in favore delle esigenze datoriali: la libertà religiosa dei lavoratori non può dirsi lesa se la politica di neutralità risulta essere perseguita in modo coerente, sistematico ed indifferenziato con riferimento a qualunque credo religioso³¹.

Quel che sembra emergere dalle decisioni della Corte è, quindi, una valorizzazione del rapporto di reciproca funzionalità, piuttosto che di conflittualità, tra il principio di non discriminazione e l'autonomia negoziale, in una prospettiva di garanzia degli interessi parimenti sensibili delle parti coinvolte³².

Riflessioni conclusive

La ricerca di un *virtuoso* accomodamento tra le libertà coinvolte nel rapporto di lavoro non si presta a soluzioni univoche in un panorama sociale connotato dalla libera circolazione dei lavoratori, portatori di tradizioni giuridiche e di identità nazionali chiamate ad interagire nella loro diversità³³.

Nell'affrontare la sfida delle differenze poco, tuttavia, può giovare una prospettiva restrittiva. Auspicabile resta la ricerca di soluzioni negoziali attraverso cui consentire al lavoratore di professare la propria religione secondo modalità tali da rispettare lo specifico contesto lavorativo, in un'appropriata combinazione tra azione economica e libertà delle parti.

All'impresa sembra spettare un ruolo *socialmente* attivo, anche nell'ottica di un ripensamento rinnovato dei concetti di inclusione, partecipazione e democrazia; passaggio forse opportuno per garantire effettivamente libertà e dignità al lavoro.

³¹ In proposito, la Corte richiama quanto deciso nella sentenza 10 marzo 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, punto 55: «In primo luogo, occorre ricordare che una normativa nazionale è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico», e nella sentenza del 12 gennaio 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, punto 53: «La valutazione della necessità della misura, con riferimento all'obiettivo perseguito, esige inoltre che si verifichi che le deroghe al limite di età controverso nella causa principale non pregiudichino la coerenza della normativa interessata, conducendo ad un risultato opposto a quello perseguito. Occorre infatti ricordare che una normativa è idonea a garantire la realizzazione dell'obiettivo addotto solo se risponde realmente all'intento di raggiungerlo in modo coerente e sistematico».

³² Inevitabili sono, tuttavia, le perplessità in ordine alla rimessione al potere direttivo datoriale della valutazione circa l'"incidenza" che la visibilità del credo può avere sulla compagine aziendale. E il rischio che può paventarsi è proprio quello di una tendenza a "pretendere" dal lavoratore una certa riservatezza e privilegiare così un'asettica neutralità dell'ambiente di lavoro, evitando i "costi" che le sfide dell'integrazione possono implicare.

³³ Sul tema, si rinvia alle autorevoli riflessioni di MARIA D'ARIENZO, *Pluralismo religioso e dialogo interculturale. L'inclusione giuridica delle diversità*, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, 2018.

Alla luce delle attuali esigenze di modernità che connotano il mondo del lavoro, infatti, la stretta correlazione tra eguaglianza, libertà e giustizia necessita di essere ripensata al fine di favorirne e renderne possibile un'armonica convivenza. Come sostenuto da autorevole dottrina, «il diritto del lavoro non deve e non può essere considerato un diritto che comporta la cristallizzazione di un sistema di valori immutabile, ma al pari di tutti i fenomeni umani è calato nella storia, e quindi risente inevitabilmente dei diversi contesti storici e geopolitici»³⁴.

In conclusione, la libertà dell'impresa di adottare una politica di neutralità religiosa è riconosciuta e deve essere considerata legittima, ma – richiamando la pronuncia della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo nel caso *Eweida*³⁵ – non può condurre a sacrificare completamente la libertà dei dipendenti di manifestare il proprio credo religioso. Nella ricerca di un equilibrio tra l'identità di impresa e le identità dei lavoratori che possa dare la giusta entità alla valorizzazione delle differenze, le situazioni economiche di vantaggio ben possono essere modulate in funzione della protezione di valori ed interessi superiori, nell'intento di edificare così una *nuova* economia del lavoro.

³⁴ GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, *La funzione del diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2018, p. 352.

³⁵ CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO, IV Sezione, sentenza 15 gennaio 2013, causa *Eweida vs. UK*.

Parte della dottrina ravvisa l'importanza della pronuncia nella valorizzazione, in seno ai rapporti privati di lavoro, di una prospettiva di carattere individualistico, «che si discosta dai rigidi parametri canonizzati nel diritto anti-discriminatorio, che si coagulano intorno alla presenza di un fattore di svantaggio che vada a gravare su un intero gruppo religioso-etnico-culturale, e offre una "risposta" di carattere "personalizzato": uno strumento di cui possono, del resto, avvalersi anche gli appartenenti ad appartenenze maggioritarie. La logica del ragionevole accomodamento consente pertanto di aprire uno spazio alle rivendicazioni di libertà religiosa del singolo, indipendentemente dall'accertamento che tali pretese siano condivise dall'intero gruppo di appartenenza». Cfr. ADELAIDE MADERA, *Il porto di simboli religiosi nel contesto giudiziario*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 4, 2020, p. 127. Il testo della sentenza è consultabile in *Diritto e Religioni*, sezione *Giurisprudenza e legislazione costituzionale e comunitaria*, 1-2013, pp. 464-465.