

Tra abito e divisa. L'abbigliamento religioso nei luoghi di lavoro

Autore: Valentina Sessa

In: Diritto del lavoro

SOMMARIO: 1. **Appartenenza religiosa e ambiente lavorativo;** 2. **L'esperienza europea: la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE e della CEDU;** 3. **Prospettive d'inclusione e tutela della libertà religiosa del lavoratore**

1.

Appartenenza religiosa e ambiente lavorativo

Le differenze culturali e religiose che caratterizzano la società odierna inducono a riflettere con maggiore attenzione sulla attuazione pratica della libertà religiosa. Le grandi democrazie occidentali, apparentemente evolute, non sono immuni da atteggiamenti discriminatori, pur cristallizzando in enunciazioni di principio il **diritto di libertà religiosa** ([1]).

I moderni sistemi giuridici devono essere pronti ad affrontare le nuove sfide che provengono dalla eterogeneità dei gruppi, al fine di garantire una **concreta attuazione della libertà religiosa** nell'ordinamento giuridico ed evitare che essa venga relegata a mero principio ([2]). La determinazione del contenuto di tale libertà è complessa, data la vastità di forme nelle quali può trovare esplicazione ([3]).

Fondamentale è quindi approfondire i settori dell'ordinamento giuridico in cui è necessario assicurare un'adeguata protezione e promozione della libertà religiosa e dunque, delle esigenze fideistiche dell'individuo. **L'ambiente lavorativo** costituisce indubbiamente uno di quegli spazi del vivere in cui più frequentemente si manifesta l'appartenenza confessionale.

La necessità di assicurare adeguate forme di tutela della libertà religiosa del lavoratore è stata oggetto di grande interesse da parte della dottrina e della giurisprudenza anche a seguito dell'incremento del fenomeno del multiculturalismo e la crescente affermazione dei diritti della persona all'interno della società ([4]).

I precetti religiosi condizionano la vita dei fedeli suggerendo regole comportamentali, le quali influenzano le scelte di vita quotidiana degli individui; si pensi, ad esempio alla volontà di vestirsi e cibarsi secondo la propria fede ([5]). La loro osservanza potrebbe condizionare la prestazione ed il rapporto di lavoro, incidendo anche sulle politiche di integrazione.

I precetti confessionali inducono i fedeli a selezionare precise tipologie di lavoro. La religione islamica ad esempio, vietando l'utilizzo di carne suina e di bevande alcoliche, ritiene haram produrre, servire, vendere e trasportare tali prodotti, limitando così l'accesso ad una pluralità di ambienti lavorativi nei quali i beni di consumo vietati sono serviti o venduti ([6]). In una società pluralista, non si può essere "ciechi" dinnanzi alle esigenze che provengono dai singoli individui e alla vastità delle manifestazioni delle diverse fedi religiose. Può essere questo il caso delle mense aziendali, con particolare riferimento alle richieste di menù conformi alle prescrizioni alimentari religiose ([7]), o delle festività, della cadenza dei giorni di riposo e delle pause giornaliere ([8]), e ancora, della possibilità per gli individui di rispettare le regole religiose che concernono l'abbigliamento.

Uno strumento dimostrativo della propria appartenenza confessionale e di affermazione della propria identità culturale è il **simbolo religioso** ([9]). I simboli evocativi di fede fungono da valori di riferimento per i credenti, i quali, in quel segno, si riconoscono come appartenenti a una determinata comunità religiosa ([10]). In tale contesto è possibile ricomprendervi l'esibizione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro, sia esso pubblico o privato ([11]).

Questo è senz'altro un tema molto complesso, considerando le tante e pressanti questioni pratiche inerenti l'esercizio della libertà religiosa da parte del lavoratore. L'esibizione di simboli religiosi da parte di questo, infatti, può entrare in collisione con lo svolgimento della prestazione professionale e provocare lacerazioni all'interno dei luoghi di lavoro ([12]).

La tutela della libertà religiosa del lavoratore potrebbe altresì influenzare la **produttività dell'attività lavorativa** ([13]). La negazione delle istanze religiose all'interno dei luoghi di lavoro non solo può colpire la dignità della persona ma può tradursi altresì in un abbassamento dei livelli di produttività. Il riconoscimento del generale diritto di essere "se stessi", e dunque di vivere secondo la propria fede religiosa ([14]), secondo alcuni studiosi ([15]), incrementa il livello di felicità degli individui.

Non vi è dubbio che la tutela della libertà religiosa possa essere altamente collegata alla **felicità** dell'individuo. In tale prospettiva, è inevitabile precisare come a maggiori standard di libertà religiosa corrisponderanno migliori performance aziendali. La possibilità infatti di adottare all'interno dei luoghi di lavoro comportamenti conformi alle prescrizioni religiose, si tradurrebbe sia in uno sviluppo economico dell'azienda sia in un generale innalzamento del benessere economico e sociale, determinando così esponenzialmente un miglioramento della qualità di vita dell'individuo ([16]).

Le appartenenze religiose spingono i fedeli ad attenersi a comportamenti obbligatori, questi a loro volta pongono in essere quotidianamente condotte che sono espressione della propria religiosità.

Il fedele anche nell'abbigliamento propende per l'acquisto di indumenti espressivi della propria fede religiosa. Le religioni, dunque, non di rado impongono ai propri fedeli di indossare determinati capi d'abbigliamento. Alcuni indumenti sono tipici dell'appartenenza confessionale dell'individuo ([17]); si pensi al velo per le donne musulmane ([18]), alla kippah per gli ebrei, al tradizionale turbante che dovrebbe indossare ogni maschio sikh.

La «libertà di abbigliamento» è un tratto caratteristico dell'individuo, rappresenta il “diritto ad essere se stesso (...) con le convinzioni ideologiche, religiose, morali e sociali che differenziano, e al tempo stesso qualificano, l'individuo” ([19]).

In Italia, così come all'estero, sempre più frequentemente vengono assunte all'interno di aziende donne musulmane che indossano l'hijab, quale simbolo di forte identità culturale. Questo sta succedendo ad esempio nelle catene della grande distribuzione. L'Ikea Italia, al fine di incoraggiare i trattamenti equi e le pari opportunità di impiego senza distinzione alcuna (di razza, etnia, religione, genere, abilità, età o orientamento sessuale), non pone alcun divieto per le lavoratrici di fede musulmana di indossare l'hijab durante le ore di lavoro, a patto che sia in tinta con i colori dell'uniforma. Nell'Ikea Edmonton Glover Drive nel 2005 nasce l'hijab targato Ikea. È stata questa la prima filiale al mondo che ha lanciato una nuova politica aziendale allo scopo di far sentire al proprio agio la clientela musulmana. Per le operatrici musulmane che ne fanno richiesta, la catena mette a disposizione un hijab confortevole in perfetto stile Ikea dal caratteristico colore blue navy e con finiture giallo oro, riportante il logo Ikea in giallo. Questa politica aziendale è stata considerata come espressione del rispetto e dell'attenzione da parte dell'azienda nei confronti delle identità religiose dei proprio dipendenti ([20]).

Importanti manovre in tal senso stanno riguardando anche il pubblico impiego; Canada e Scozia nel tentativo di incoraggiare più donne musulmane ad arruolarsi nelle forze dell'ordine, hanno introdotto il tradizionale velo alla celebre uniforme rossa degli agenti, dando così la possibilità alle poliziotte di indossare l'hijab. In particolare, il Canada ha già dei precedenti nel permettere alle forze dell'ordine di indossare copricapo religiosi, infatti gli agenti di fede Sikh hanno visto riconosciuto il loro diritto a indossare il turbante oltre 20 anni fa ([21]).

Non v'è dubbio che indossare abiti fideisticamente orientati rientra nell'esercizio della libertà prevista all'art. **19 Cost.** e la cultura d'impresa sta diventando sempre più sensibile a questo aspetto. Al fine di eludere la compressione del diritto di libertà religiosa di fronte alle ipotetiche necessità di mercato del datore di lavoro ([22]), è necessario effettuare un **bilanciamento** tra questo, ed altri beni costituzionalmente protetti. Ciò è opportuno sia per garantire l'esigenza di adeguarsi al precetto religioso e l'obbligo di rispettare il comando civile, sia per stabilire nel caso concreto quali delle legittime esigenze prevalga ([23]).

Nell'ordinamento italiano, ad esempio, nonostante non vi siano in costituzione limiti riguardanti il velo islamico, spesso questa forma di manifestazione confessionale può incontrare degli ostacoli nella normativa ordinaria, soprattutto in quella penale e lavoristica ([24]).

Tra i tanti ([25]), molto scalpore ha suscitato (nel gennaio 2018) il caso di una praticante avvocato allontanata da un'aula di udienza del TAR Emilia-Romagna perché indossava l'hijab; ancora una volta si registrò un'interpretazione rigorista del principio di laicità delle istituzioni piuttosto che tenere in considerazione come il diritto di abbigliarsi sia esercizio della libertà religiosa ([26]).

L'Unione europea nonostante non abbia competenza a legiferare in questa materia, ha adottato delle normative che incidono profondamente sulla tutela del diritto di libertà religiosa e sui rapporti fra Stato e confessione religiosa. È desumibile quindi come la sfera sovranazionale ripone forte attenzione nel fenomeno religioso, e ne sono un esempio le diverse norme riguardanti la discriminazione religiosa nell'ordinamento comunitario; con la conseguenza che i singoli Stati, nella tutela della libertà religiosa, debbano rispettare gli standard e gli obblighi posti delle fonti comunitarie ed internazionali ([27]).

Un'esplicita consacrazione del diritto di libertà religiosa in ambito europeo la troviamo nell'art. 10 della Carta dei Diritti Fondamentali ([28]), letto in combinato disposto con l'art. 21 e l'art. 22 ([29]). Questi vanno integrati da alcune norme sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), in particolare, l'art. 19 - che dà facoltà al Consiglio ad adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni imputabili al fattore religioso -, che ha delineato la base di partenza per l'emanazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro; la quale ha finito per avere conseguenze per la tutela della libertà religiosa nel mondo del lavoro a livello nazionale ([30]).

Volume

2.

L'esperienza europea: la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE e della CEDU

Nel panorama europeo un importante passo è stato compiuto dalla **direttiva 2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro([31]). L'obiettivo è la tutela dei lavoratori contro ogni disparità di trattamento, diretta o indiretta, in ragione della fede professata (o non professata) o delle opinioni religiose manifestate. Così come stabilito all'Art. 1:

“La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne

l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento”.

Seguendo la formulazione letterale della suddetta disposizione, all'art. 2 prevede la **distinzione tra discriminazione diretta e indiretta**.

La prima (art. 2.2, lett. a) ricorre quando, in ragione di un motivo religioso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga, mentre la discriminazione indiretta ricorre (art. 2.2, lett. b) quando è adottata una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri ma tali da generare una situazione di particolare svantaggio a persone che professano una religione o ideologia di natura diversa rispetto alle posizioni culturali ed etniche dominanti.

L'ambito di applicazione della normativa riguarda vari momenti del rapporto lavorativo, dalle condizioni di accesso all'occupazione ed al lavoro, all'accesso ai corsi di formazione, orientamento, perfezionamento e riqualificazione del personale ([32]); in particolare, data la molteplicità di soggetti e gruppi presenti nel nostro Paese la direttiva non ha dettato una disciplina uniforme ai vari Stati dell'Unione, rimandando a questi la possibilità di regolamentare al proprio interno i diversi diritti ecclesiastici al fine di assicurare una forma di tutela forte alla libertà religiosa. All'art. 4 infatti, dispone che gli Stati membri in deroga all'art. 2, hanno la facoltà di stabilire delle differenze di trattamento basate su motivi religiosi o convinzioni personali, che non costituiscono motivo di discriminazione laddove, per la natura dell'attività lavorativa o del contesto in cui essa viene espletata, tali caratteristiche costituiscono requisito essenziale, legittimo e determinante per lo svolgimento di una specifica prestazione lavorativa.

Nel sistema italiano, ad esempio, chiese e organizzazioni religiose possono richiedere ai propri dipendenti requisiti connessi all'etica religiosa, a condizione che le differenze di trattamento che ne derivano perseguono un risultato legittimo e siano proporzionate rispetto ad esso (art.4, par.2) ([33]).

Con specifico riferimento alla materia della discriminazione sul luogo di lavoro, per la prima volta è intervenuta la grande sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nelle due cause parallele Achbita e Bougnaoui ([34]). La Corte è stata chiamata ad esaminare la controversa questione dell'uso del velo islamico, dunque un capo di abbigliamento espressione di una appartenenza religiosa, nello svolgimento dell'attività lavorativa. Le due istanze, con esiti risultati opposti, hanno riguardato l'interpretazione della direttiva 78/2000/CE.

Nel **caso Bougnaoui** ([35]), i giudici di Lussemburgo si sono pronunciati in merito all'interpretazione dell'art. 4 par. 1 della direttiva analizzando se nel caso di specie sussistevano le condizioni per escludere una discriminazione, tanto diretta quanto indiretta ([36]). In particolare, il caso ha riguardato un'ingegnere progettista di una società privata che forniva servizi di consulenza informatica, la quale subiva la risoluzione unilaterale del contratto di lavoro per essersi rifiutata di “togliere il velo” a contatto con i clienti dell'azienda, a seguito di una richiesta da parte della direzione aziendale, scaturita dalla

segnalazione di un cliente infastidito dall'indumento religioso. La Bougnaoui, ritenendo di essere stata vittima di un licenziamento discriminatorio, propone ricorso prima dinnanzi al giudice del lavoro di Parigi, che lo respinge nel merito, e poi alla Corte d'appello di Parigi che anch'essa giunge a conclusioni molto simili, ovvero, tale restrizione era giustificata in virtù dei contratti della dipendente con i clienti e proporzionata all'obiettivo di preservare un'immagine "neutrale" dell'azienda. La Bougnaoui rilevando l'erronea applicazione della normativa interna di recepimento della direttiva 78/2000/CE presenta ricorso per cassazione. La Corte di Cassazione francese investita del ricorso decide di sospendere il procedimento rimandando la questione alla Corte di Giustizia UE, chiedendole, in particolare, di pronunciarsi circa l'interpretazione dell'art. 4 par.1 della direttiva, al fine di stabilire se " per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa è espletata il desiderio di un cliente di una società di consulenza informatica che i servizi informatici di quest'ultima non siano più garantiti da una dipendente che indossa un velo islamico, costituisca requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Dall'analisi giurisprudenziale della Corte di giustizia emerge una ristretta interpretazione della disposizione in esame, ovvero, l'eccezione dell'art. 4, par. 1 della direttiva non poteva essere applicata al caso di specie. L'azienda non prevedeva nessun regolamento o prassi aziendale espressivo del divieto generale di esibire simboli religiosi durante la prestazione di lavoro, pertanto, l'obbligo di non indossare l'hijab non poteva essere considerato requisito essenziale e determinate per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Per tale ragione i giudici di Lussemburgo ritengono illegittimo il licenziamento, qualificando il comportamento datoriale, ex art. 2.2, lett., a, come discriminazione diretta, basato esclusivamente su di un motivo religioso ([37]).

Nel **caso Achbita** viceversa ([38]), la Corte di giustizia dell'UE, chiamata a pronunciarsi circa l'interpretazione dell'art. 2.2, lett. a, della Direttiva, ritiene che un regolamento aziendale che vieta in maniera indifferenziata l'utilizzo dei simboli religiosi, sia neutro e che, dunque, possa eventualmente dar luogo solo ad una discriminazione indiretta (ex art. 2.2, lett. b). La controversia ha riguardato una dipendente di fede musulmana, assunta come receptionist a contratto a tempo indeterminato presso una società privata belga, avente mansione di ricevimento ed accoglienza ai clienti. Questa subiva il licenziamento a seguito della perdurante richiesta di voler indossare il velo islamico durante la prestazione lavorativa, nonostante fosse espressamente stabilito dal regolamento aziendale il divieto per i dipendenti di indossare qualsiasi segno visibile delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o di manifestare qualsiasi rituale connesso, al fine di perseguire una politica di neutralità dell'azienda. La ricorrente ritenendo di essere stata vittima di un illegittimo licenziamento proponeva ricorso prima al Tribunale del Lavoro e poi alla Corte di appello di Anversa, ma entrambi, ritenendo che questo si fondava esclusivamente sulla violazione di un divieto imposto da una disposizione di portata generale del regolamento aziendale applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa, lo respingono, non ravvisando gli estremi di una discriminazione nei confronti della dipendente. La Achbita sostenendo che la pronuncia della Corte di appello avesse travisato la nozione di discriminazione diretta e indiretta, ricorreva alla Corte di Cassazione belga. La Cassazione sospendeva il procedimento e sollevava la questione pregiudiziale alla Corte di giustizia UE, chiedendole di accertare "se l'art.2.2, lett. a della Direttiva debba essere interpretato nel senso che il divieto per una donna musulmana di indossare il velo islamico sul

luogo di lavoro non configura una discriminazione diretta qualora la regola imposta dal datore di lavoro vieti a tutti i dipendenti di indossare segni esteriori di convinzioni politiche, filosofiche e religiose". Secondo i giudici di Lussemburgo, la scelta del datore di lavoro di adottare una politica di neutralità dell'azienda è da ritenersi legittima perché richiamata all'art. 16 della Carta di Nizza e tutelata dall'art. 41 Cost., rientrando nella libertà di iniziativa economica, pertanto, il licenziamento della Achbita non ha configurato alla luce dell'analisi della Corte una discriminazione diretta ex dell'art. 2.2, lett. a della Direttiva, in quanto il regolamento aziendale tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in modo generalizzato e indiscriminato la neutralità di abbigliamento. La risposta data dai giudici di Lussemburgo equivale ad affermare che una politica di neutralità dell'azienda possa legittimare la selezione di un personale altrettanto neutrale, in quanto requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ([39]). La Corte si è però espressa sul punto riconoscendo che una previsione aziendale di tale genere avrebbe potuto costituire una discriminazione indiretta, alla luce dell'art.2.2 lett. b della Direttiva, ma ciò solo se lo stesso giudice nazionale provi che l'obbligo apparentemente neutro comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia ([40]).

Della tematica circa l'esibizione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro si era già occupata la Corte europea dei diritti dell'uomo, nella **sentenza Eweida e altri c. Regno Unito** ([41]).

Una prima questione ([42]), riguardò il licenziamento da parte della "British Airways" di una dipendente addetta al check-in, la quale si era rifiutata di nascondere sotto l'uniforme di lavoro una catenina con una croce, mostrando la sua volontà di non piegarsi alla politica di "neutralità aziendale". La compagnia di volo, vietava ai propri dipendenti di indossare indumenti o oggetti religiosi e ammetteva come unica deroga l'utilizzo di simboli obbligatori di altre religioni, quali il turbante Sikh o l'hijab ([43]). La Corte di Strasburgo, giudicò sproporzionato ed illegittimo il licenziamento poiché, pur riconoscendo all'impresa una certa valenza alla tutela dell'immagine, ritenne che i giudizi nazionali avessero attribuito a tale aspetto una eccessiva importanza nel bilanciamento degli interessi in gioco, apprestando una inadeguata tutela al diritto di libertà religiosa della dipendente. La Corte di giustizia, nel decidere il caso Achbita, non ha del tutto ignorato questo precedente, ma si è limitato a citarlo in maniera riduttiva, al fine di ritenere lecita la scelta del datore di lavoro a dare un'immagine neutrale dell'azienda verso i propri clienti.

Ciò che rileva pertanto, non è l'esito diverso delle due decisioni, ma il ragionamento seguito dai giudici di Strasburgo nel pronunciarsi sul caso Eweida. Il divieto di indossare simboli religiosi, politici e filosofici, secondo la Corte di giustizia, era previsto per tutti i dipendenti (caso Achbita), dunque non rilevava alcuna discriminazione diretta nei confronti della lavoratrice islamica; la Corte EDU invece, esamina la fattispecie alla luce degli artt. 9 e 14CEDU ([44]) e ritenendo che vi fosse stata una violazione di questi, muove dall'idea che in una società democratica si debba sostenere e tollerare il pluralismo e le diversità. Dunque era da considerare prevalente il diritto alla libertà religiosa della dipendente rispetto all'interesse del datore di lavoro di offrire all'azienda un'immagine neutrale ([45]), il quale piuttosto aveva, ad avviso della Corte, l'obbligo di farsi carico delle pretese identitarie della propria dipendente.

Il simbolo è uno strumento che dimostra la propria appartenenza professionale ed afferma la propria identità culturale, per questa ragione in un mondo globalizzato e culturalmente frazionato, si rende necessario garantire a tutti eguale spazio di libertà e di opportunità per evitare il rischio di omologazione e sradicamento di valori.

Un primo passo da compiere per arrivare all'effettivo mutamento del mercato del lavoro dovrebbe essere la riscoperta del lavoratore come persona; percepire, ad esempio, come dietro ad ogni hijab c'è una donna con tutto il suo vissuto ([46]), dando così la possibilità ad ogni individuo di **autodeterminarsi** nella propria prestazione lavorativa in qualunque forma, dotandolo di adeguate tutele nell'ambiente lavorativo, soprattutto se si considera che esso in molti casi rappresenta l'habitat del vivere ([47]).

Sotto questo profilo si nota come i principi enunciati dalle Corti comunitarie riferiti al settore lavoristico non sempre appaiono indirizzati a questa visione e, ne rappresentano un esempio proprio le sentenze della Corte di Giustizia UE, Achbita e Bougnaoui. In queste due pronunce infatti, la necessità di tutelare l'interesse del datore di lavoro al perseguimento di scelte aziendali "neutrali", ha fortemente inciso sull'esercizio di un'altra libertà fondamentale, appunto, la libertà religiosa([48]).

3.

Prospettive d'inclusione e tutela della libertà religiosa del lavoratore

Sebbene l'Europa è oggi in una posizione di avanguardia rispetto alle lotte contro le discriminazioni di ogni genere ([49]), in Italia la tutela offerta al diritto di libertà religiosa in ambito lavorativo risulta essere ancora scarsa e frammentaria e poca attenzione le è stata offerta dalla normativa ordinaria e di dettaglio ([50]).

Il diritto non riesce più a far fronte alle diverse istanze che provengono dalla eterogeneità dei gruppi e nei moderni sistemi giuridici cresce a dismisura il bisogno di una libertà religiosa che sia "effettiva" e che, meglio si combini all'interno del mondo del lavoro. Il bene dell'azienda è strettamente collegato al benessere psico-fisico dei lavoratori, ciò significa che incrementando la quantità e la qualità della libertà religiosa nei luoghi di lavoro si creerebbero conseguenze positive in termini di produttività. La libertà religiosa, se adeguatamente tutelata all'interno di un'azienda, oltre ad essere un patrimonio per la crescita e la ripresa economica, è un ingrediente chiave per **la pace e la stabilità**([51]). È necessario aumentare il livello di tutela della libertà religiosa non soltanto con dichiarazioni di principio, ma soprattutto con l'assunzione di concreti strumenti giuridici. Tali strumenti dovranno intervenire sulla

qualità di questa libertà fondamentale, attraverso la creazione di presupposti che diano a tutti la possibilità di accedere alle medesime opportunità di crescita e di sviluppo, senza considerare quale possibile ostacolo l'appartenenza confessionale ([52]).

Dai diversi casi analizzati emerge l'urgenza di un intervento "fermo" da parte del legislatore per tutelare gli individui nell'esercizio della libertà di culto anche nel mondo del lavoro, in particolare per coloro che aderiscono a quelle confessioni religiose che non hanno stipulato Intese in virtù dell'art. 8 comma 3 della Cost. La religione islamica ad esempio, nonostante non abbia concluso Intesa con lo Stato italiano, è la seconda dopo quella cristiana per numero di seguaci e le richieste dei lavoratori sono religiosamente motivate. Esse riguardano gli adempimenti e le pratiche di culto coincidenti con l'orario di lavoro, ovvero: il venerdì festivo e le altre festività religiose, la preghiera rituale quotidiana, i permessi di assenza a lavoro per il pellegrinaggio alla Mecca, la riduzione dell'orario di lavoro durante il periodo del Ramadan e l'organizzazione delle mense aziendali con la disponibilità di cibo conforme ai precetti religiosi. Si tratta di richieste la cui attuazione potrebbe generare difficoltà nell'organizzazione dell'attività lavorativa, ed è qui allora che sarebbe necessario formulare piani di lavoro tenendo conto degli aspetti culturalmente orientati ([53]).

Per ovviare ai vuoti legislativi e "sopperire" alla scarsa e frammentaria normativa, al fine di rispondere alle esigenze di tutela della eterogeneità dei gruppi all'interno delle diverse realtà lavorative, una soluzione pratica potrebbe essere rappresentata dalla normativa bilaterale, attraverso lo strumento della **contrattazione collettiva o aziendale** ([54]). Nell'esperienza italiana dunque, non è più sufficiente la generica tutela accordata dallo Statuto dei Lavoratori (art. 8 e art. 15) ([55]), ma cresce sempre più il bisogno di una disciplina innovativa che, oltre ad una migliore articolazione dei diritti già esistenti ne preveda dei nuovi, capace di rispondere alle diverse istanze provenienti dal lavoratore-persona che chiede di essere se stesso, anche nell'ambito professionale.

Quello dei **contratti collettivi** oggi sembra essere l'unica novità idonea a garantire una reale tutela alla libertà religiosa del lavoratore ([56]), il ricorso a questo strumento infatti potrebbe essere valido per cancellare le disuguaglianze e le divisioni tra i lavoratori ed avvicinare i trattamenti e le condizioni di lavoro. Attraverso specifiche previsioni infatti, all'interno delle piattaforme di contrattazione sindacale potrebbero essere inserite le diverse istanze religiose degli individui, in tal mondo la conclusione di contratti collettivi meglio risponderebbe ai mutamenti degli assetti socio-confessionali ([57]).

Nonostante in ambito comunitario si sia sviluppata una generica cultura giuridica contro le discriminazioni, nella realtà italiana, sebbene gli sforzi che molte realtà industriali cercano di compiere ([58]), ancora mancano riforme del mercato del lavoro capaci di creare strumenti reali per la parificazione, per la lotta al pregiudizio e per la promozione della diversità in ogni campo. È assurdo continuare a pensare come oggi gli individui si trovano ancora a scegliere o non scegliere, per motivi religiosi, di svolgere un certo lavoro o di intraprendere una determinata carriera. Un'effettiva **integrazione lavorativa** che tenga conto delle molteplici diversità della società è la sfida da affrontare per raggiungere il potenziamento delle performance economico-sociali, nonché per ottenere una migliore

inclusione dei soggetti nella società. Il salto di qualità all'interno dei settori aziendali però risulta essere ancora difficile a causa dei problemi legati alla comunicazione giuridica interculturale. In primo luogo, bisognerebbe porsi in un'ottica interculturale perché solo attraverso "la voce della cultura" si potrebbe creare un lessico giuridico interculturale capace di risolvere i deficit comunicativi posti alla base delle controversie di lavoro ([59]).

Dunque, per compiere l'effettivo mutamento del mercato del lavoro è necessaria la riscoperta del lavoratore come persona, percepire ad esempio come dietro ogni hijab c'è una donna con tutto il suo vissuto, dando la possibilità quindi ad ogni individuo di autodeterminarsi nella propria prestazione lavorativa ([60]), considerando soprattutto come l'ambiente lavorativo rappresenti l'habitat del vivere.

Volume consigliato

Note

([1]) A. FUCCILLO, Superare la sola eguaglianza formale: verso la libertà religiosa delle opportunità, in AA.VV., *Le proiezioni civili delle religioni tra libertà e bilateralità. Modelli di disciplina giuridica*, a cura di A. Fuccillo, Napoli, Editoriale Scientifica, 2017, p. 58 ss.; A. FUCCILLO, *Diritto, religioni, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica*, II ed., Giappichelli, Torino, 2018, pp. 35-43.

([2]) La libertà religiosa si colloca tra le cd. Libertà fondamentali dell'essere umano. Nell'attuale panorama multiculturale e multireligioso, l'ampia formulazione del principio di libertà religiosa contenuto nell'art. 19 Cost., sembra ormai limitato alla sua espressione letterale e si avverte pertanto l'esigenza di ampliarne i contenuti, sul punto si veda A. FUCCILLO, *Diritto, religioni, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica*, cit., pp. 35-43, G. DALLA TORRE, *Lezioni di Diritto Ecclesiastico*, 4° ed., Giappichelli, Torino, 2011, p. 68, L. SPINELLI, *Diritto ecclesiastico*, 2a ed., Giappichelli, Torino, 1987, p. 258.

([3]) Uso dei principali problemi è verificare come "la libertà religiosa si inserisce nella realtà dell'ordinamento giuridico, e quali limiti incontra nella vita giuridica della società l'autonomia spirituale dell'uomo, di cui essa è espressione", sul punto si veda A. FUCCILLO, *L'attuazione privatistica della libertà religiosa*, Jovene, Napoli, 2005 pp. 59-66, G. LO CASTRO, *La libertà religiosa e l'idea del diritto*, in *Il Diritto Ecclesiastico*, 1996, I, p. 52.

([4]) Cfr. F. RICCIARDI CELSI, *Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali*, in AA.VV., *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, a cura di C. CARDIA, G. DALLA TORRE, Giappichelli, Torino, 2015, p. 479.

([5]) A. FUCCILLO, *Il cibo degli dei*. Diritto, religioni, mercati alimentari, Giappichelli, Torino, 2015, p. 1 ss.; A. FUCCILLO, F. SORVILLO, L. DECIMO, *Diritto e religioni nelle scelte alimentari*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista Telematica (www.statoechiese.it), n. 18, 2016, p. 3 ss.; L. DECIMO, *Le influenze religiose nel mercato di beni tra libertà giuridiche ed economiche*, in *Calumet - Intercultural law and humanities review*, 19.03.2018. Con particolare riferimento ai precetti religiosi alimentari, si veda sul punto A.G. CHIZZONITI, *La tutela della diversità, cibo diritto e religione*, in AA.VV., *Cibo e religione*. Diritto e diritti, a cura di A.G. CHIZZONITI, 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*, 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., *Religione come cibo e cibo come religione*, a cura di O. MARCHISIO, FrancoAngeli, Milano, 2004.; AA.VV., *Cibo e conflitti*, a cura di E. PELLECCIA, CNR, Roma, 2010; R. BOTTONI, *Le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione*, in *Quaderni di diritto e politica ecclesiastica*, 2013, 1, pp. 107-143, C. DEL BÒ, *Le regole alimentari religiose e i menù delle mense scolastiche: una sfida per la laicità?*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 1, 2019, p. 2.

([6]) L. SAPORITO, F. SORVILLO, L. DECIMO, *Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 18/2017, p.6.

([7]) La "questione alimentare", combinata con il tema del lavoro ha conosciuto un nuovo impulso in seguito all'entrata sul territorio della Repubblica da parte dei cittadini di fede islamica. Dette prescrizioni finiscono per inserirsi in un più vasto sistema di regole alimentari conosciuto come prescrizioni sul cibo *halāl* e sono uno degli aspetti operativi che mettono in crisi l'organizzazione aziendale in sé, per decenni abituata ad ospitare esigenze identiche o molto simili ed un tipo di dipendente che rispondeva allo «stesso modello socio-antropologico di lavoratore subordinato». Si veda diffusamente sul punto, A. DE OTO, *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Edisse, Roma, 2007, p.99, e anche A. FUCCILLO, *Il cibo degli dei*. Diritto, religioni, mercati alimentari, cit., p. 9 ss.

([8]) Il bagaglio dogmatico-rituale delle diverse tradizioni religiose impone o suggerisce un giorno festivo settimanale: il giorno di riposo per i cattolici ed alcune confessioni cristiane è il giorno del Signore, ovvero la domenica ad esempio, per i musulmani il venerdì, e per gli ebrei e gli avventisti è il sabato. Con l'art. 17 della l. n. 561/1988 e gli art. 4 e 5 della l. n. 101/1989 la Repubblica Italiana riconosce agli Avventisti ed agli Ebrei la tutela del riposo sabbatico e di altre festività. Quanto invece alle confessioni prive di intesa con lo Stato, in assenza di norme di derivazione pattizia, si è rilevato che occorre rifarsi alla garanzia costituzionale della libertà religiosa che verrà ripresa all'interno dei contratti collettivi, i quali sono tenuti

a porre particolare attenzione al fattore religioso all'interno delle organizzazioni aziendali. Si veda diffusamente sul punto, A. DE OTO, Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva, cit., p.111, E. VITALI, A. G. CHIZZONITI, Manuale breve di diritto ecclesiastico, Giuffrè, Milano, 2018, p.76, L. SCARANO, Il potere datoriale di esigere il lavoro domenicale e limiti giurisprudenziali nella determinazione delle sanzioni, in Rivista italiana del diritto del lavoro, III, 2006, p. 596, P. LILLO, Rilevanza civile delle festività religiose in Spagna e in Italia, in Diritto Ecclesiastico, II, 1995, p. 415; anche la Corte di giustizia UE, con sentenza 22 gennaio 2019, Cresco, C-193/17, ha ritenuto che costituisca discriminazione fondata sulla religione il riconoscimento da parte del diritto austriaco del "venerdì santo" come festivo unicamente per i lavoratori appartenenti ad alcune chiese cristiane.

([9]) A. FUCCILLO, Diritto, religioni, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica, cit., p. 217.

([10]) Per ulteriori approfondimenti relativi al simbolo religioso, si veda sul punto P. CAVANA, I segni della discordia. Laicità e simboli religiosi in Francia, Giappichelli, Torino, 2004; V. PACILLO, J. PASQUALI CERIOLI, I simboli religiosi. Profili di diritto ecclesiastico italiano e comparato, Giappichelli, Torino, 2005; AA.VV., I simboli religiosi tra diritto e culture, a cura di E. DIENI, A. FERRARI, V. PACILLO, Giuffrè, Milano, 2006; AA.VV., Simboli e comportamenti religiosi nella società plurale, a cura di M. PARISIE, Editoriale scientifica Napoli, 2006; R. COPPOLA, Libertà delle confessioni e simboli religiosi, in AA.VV., Diritto ecclesiastico e corte costituzionale, a cura di R. BOTTA, Collana "Cinquant'anni dalla Corte Costituzionale della Repubblica Italiana", Editoriale scientifica, Napoli, 2006, p. 81 ss.; S. LARICCIA, Libertà delle confessioni e simboli religiosi, in AA.VV., Diritto ecclesiastico e Corte Costituzionale, a cura di R. COPPOLA, Editoriale scientifica, Napoli, 2006, p. 217 ss.; P. CAVANA, Laicità e simboli religiosi, in AA.VV., Lessico della Laicità, a cura di G. DALLA TORRE, ed. Stadium, Roma, 2007, p. 165 ss.; R. SANTORO, I simboli religiosi nell'ordinamento penitenziario italiano, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), dicembre 2010, p. 1 ss.; G. BASSETTI, Interculturalità, libertà religiosa, abbigliamento. La questione del burqa, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 25/2012; G. CASUSCELLI, I simboli religiosi, in AA.VV., Nozioni di diritto ecclesiastico, a cura di G. CASUSCELLI, Giappichelli, Torino, 2012, p. 407 ss.; R. ALUFFI BECK-PECCOZ, «Burqa» e Islam, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, I, 2012, p. 13 ss.; S. FERRARI, I simboli religiosi nello spazio pubblico, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, II, 2012, p. 317 ss.; S. FERRARI, Il «burqa» e la sfera pubblica in Europa, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, I, 2012, p. 3 ss.; L. MANCINI, «Burqa», «niqab» e diritti della donna, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, I, 2012, p. 27 ss.; F. MINUTOLI, L'abbigliamento religioso in conformità ai precetti religiosi nei luoghi pubblici, in AA.VV., Diritto e religione in Italia, a cura di S. DOMIANELLO, il Mulino, Bologna, 2012, p. 233 ss.; 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; A. VALLETTA, A. ARCOPINTO, Simboli religiosi, pubblicità e marketing, in AA.VV. Le proiezioni civili delle religioni tra libertà e bilateralità. Modelli di disciplina giuridica, a cura di A. FUCCILLO, cit.

([11]) L. SAPORITO, SORVILLO F., DECIMO L., Lavoro, discriminazioni religiose e politiche

d'integrazione, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 18/2017, p. 33.

([12]) S. TARANTO, Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), n. 1/2014, p. 2.

([13]) Le appartenenze religiose fungono da motore per lo sviluppo economico e sono uno degli elementi di influenza dei mercati, se allora si riuscisse a promuovere la comprensione interreligiosa, favorendo appunto la libertà di religione o di credo, la diversità religiosa e la crescita delle popolazioni religiose, potrebbe avere importanti ripercussioni sulla forza economica, creando nuove sfide ed opportunità per le economie. BRIAN J. GRIM, Religious Freedom and Social Well-being: A Critical Appraisal, in IJRF 1, 44, 2009.

([14]) La libertà di religione è direttamente collegata al riconoscimento della "libertà di coscienza", ovvero al generale diritto ad essere "se stessi". Ciascuno, in virtù del proprio credo religioso, ha la possibilità di seguirne i dettami attraverso l'esecuzione di condotte in obbedienza ai precetti della propria fede e alle norme del diritto confessionale. A. FUCCILLO, Diritto, religioni, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica, cit., p. 33.

([15]) Come rilevano alcuni studi statunitensi, la ricetta per la felicità è una combinazione di libertà individuale, decenza personale e moderazione. Il governo protegge meglio la nostra libertà quando rinuncia alle violazioni delle nostre scelte morali, ma difende vigorosamente il nostro diritto di limitare queste scelte noi stessi. La tolleranza religiosa dunque è fortemente legata alla felicità. A. C. BROOKS, Free People Are Happy People, especially when strong personal morality guides their choices, 2008.

([16]) Per ulteriori approfondimenti sul punto si veda A. FUCCILLO, Diritto, religione, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica, cit., p.217; F. SORVILLO, Economie e Religioni. L'agire per fede alla prova dei mercati, Cosenza, 2016, p. 37; L. SAPORITO, F. SORVILLO, L. DECIMO, Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, cit., p. 4.

([17]) Il vestiario tipicamente religioso ha assunto valenza anche nel mondo della moda, infatti numerosi stilisti nazionali ed internazionali, nelle proprie collezioni, hanno rivisitato i simboli sacri in chiave "fashion". Per fare qualche esempio ricordiamo la nota casa di moda italiana Missoni che ha proposto il turbante nella versione sia estiva che invernale in vari colori e materiali, Dolce & Gabbana che in molte sfilate ha rappresentato il tema religioso con ostentazioni di croci ed ha inoltre lanciato la collezione "Abaya", ovvero un tipico abito delle donne di fede musulmana, e ancora Yves Saint Laurent che ha ideato una collezione dedicata ai vari tipi di velo islamico. A. FUCCILLO, Diritto, religione, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica, cit., p. 232.

([18]) Il rapporto tra accesso al mondo del lavoro e appartenenza religiosa emerge anche da una recente ricerca sulla condizione della donna nell'ambiente lavorativo, infatti è stato rilevato come le donne

musulmane risultano più svantaggiate, mostrando una più bassa probabilità occupazionale rispetto, alle donne di altre religioni, seguite dalle donne di fede indù, dalle ebreo e dalle donne di fede ortodossa. F. PASTORE, S. TENAGLIA, Appartenenza religiosa e scelte lavorative delle donne: ora et non labora? In AA.VV. Esercizi di laicità interculturale e pluralismo religioso, a cura di A. FUCCILLO, Giappichelli, Torino, p. 47.

([19]) Corte Cost. 3 febbraio 1994, n. 13.

([20]) Jeffrey A. Fadiman, case 7-1, Beneath hijab: marketing to the veiled women of iran, teaching note, San Jose State University.

([21]) Ilgiornale.it (2016).

([22]) Viene evidenziato come generiche esigenze di immagine dell'impresa datoriale non possono giustificare l'imposizione di codici di abbigliamento ai dipendenti da V. PACILLO, in Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato, Giuffrè, Milano, 2003, p. 301. Possiamo pertanto ricordare le polemiche che hanno riguardato la compagnia aerea Air France, la quale, in un primo momento, con una circolare interna impose alle hostess di indossare il velo per i voli della tratta Parigi - Teheran, sino all'arrivo in albergo. In seguito ai numerosi rifiuti da parte delle hostess, con una nuova direttiva venne previsto che tutte le donne che faranno parte degli equipaggi in volo verso Teheran saranno volontarie e pertanto, chi non vorrà andarci non verrà penalizzata in alcun modo, nella carriera, il salario o l'organizzazione del lavoro.

([23]) Il datore di lavoro è obbligato in via generale al rispetto 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".

([24]) Il Ministero dell'Interno ha emanato due circolari, nel Marzo del 1995 e nel Dicembre del 2004, con le quali autorizza l'uso di coprire la testa nelle fotografie destinate alle carte d'identità, dei cittadini professanti culti religiosi diversi dal cattolico. Con questa normativa ministeriale di dettaglio, è stato stabilito che l'uso dell'hijab e del chador nei luoghi pubblici non vada a ledere il limite costituito dalla riconoscibilità della persona, basato su ragioni di mero ordine pubblico. Ministero dell'Interno (1996), Direzione generale dell'amministrazione civile. Circolare n. 4, Rilascio carta di identità a cittadini professanti culti religiosi diversi da quello cattolico, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, II, 475.

([25]) Nel Maggio del 2016, la Corte di appello di Milano, sezione lavoro, con la sentenza n. 579, si pronunciò in materia di discriminazione religiosa, in fase di assunzione. Il caso riguardò una ragazza di cittadinanza italiana che, dopo aver risposto a un'offerta di lavoro ricevuta da una società incaricata di preselezionare delle hostess per un'attività di volantinaggio, in una fiera di scarpe, vide respingere la propria candidatura in fase di selezione, per la mancata disponibilità a togliere il velo durante la prestazione lavorativa. La Corte milanese qualificò l'atto datoriale come una discriminazione diretta in

ragione dell'intimo collegamento tra l'abbigliamento a connotazione religiosa e la religione stessa. In particolare, l'utilizzo di simboli religiosi nello spazio pubblico si pone in diretta relazione con l'art. 5 della l. n. 152/1975, il quale vieta l'utilizzo di caschi protettivi, o di qualunque altro mezzo atto a rendere difficoltoso il riconoscimento della persona, in luogo pubblico o aperto al pubblico, senza giustificato motivo. Il citato art. 5 consente, dunque, nel nostro ordinamento che una persona indossi il velo per motivi religiosi o culturali; le esigenze di sicurezza sono soddisfatte dal divieto di utilizzo in occasione di manifestazioni e dall'obbligo per tali persone di sottoporsi alla identificazione e alla rimozione del velo, ove necessario a tal fine. M. TIRABASSI, Alcuni Paesi europei a confronto: burqa e spazio pubblico tra leggi e iniziative legislative, in Quaderni di diritto e politica ecclesiastica, N. 2, 2011, pp. 358-364.

([26]) La Corte di Strasburgo si è pronunciata dichiarando l'illegittimità del divieto di indossare il velo islamico nei luoghi pubblici (nella fattispecie un tribunale) considerando tale limitazione un atto di discriminazione che pregiudica il diritto della vita privata e alla libertà di pensiero, coscienza, religione. Ad avviso della Corte, indossare il velo islamico in un'aula di tribunale non costituisce una minaccia per il corretto svolgimento del procedimento pubblico pertanto, la violazione del diritto della ricorrente alla libertà di espressione della sua religione non risulta giustificata in una società democratica. Corte EDU, II sezione, sentenza 18 settembre 2018, Lachiri c. Belgique, (ricorso n. 3413/09).

([27]) S. COGLIEVINA, Festività religiose e riposi settimanali nelle società multiculturali, in Rivista italiana del diritto del lavoro, 2008, III, p. 375 ss.

([28]) Art. 10 della Carta dei diritti fondamentali:

I c. <<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>>;

II c. <<il diritto all'obiezione di coscienza è riconosciuto secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l'esercizio>>.

([29]) Art. 21 della Carta dei diritti fondamentali:

I c. <<è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale>>;

II c. << nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in esse contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità>>;

L'art. 22 della Carta dei diritti fondamentali: "L'unione rispetta le diversità culturale, religiosa e linguistica".

([30]) M. CORTI, Diritto dell'Unione europea e status delle confessioni religiose, profili lavoristici, in Stato, Chiese e Pluralismo confessionale, Rivista telematica (www.statoechiese.it), febbraio 2011, p. 2.

([31]) A. LICASTRO, Il dubbio di una "velata" discriminazione: il diritto di indossare l'hijab sul luogo di lavoro privato nei parere resi dall'Avvocato generale alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, rivista telematica (www.statoechiese.it), settembre 2016, pp. 2 ss.

([32]) 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, p. 127.

([33]) A. FERRARI, Il diritto statale delle religioni nei paesi dell'Unione Europea. Lineamenti di comparazione, Giuffrè, Milano, 2017.

([34]) A. GUAZZAROTTI, In Bandire il velo dal posto di lavoro o prendere sul serio la dimensione pubblica dell'identità religiosa? in Quaderni Costituzionali, 2017, II, pp. 420-423.

([35]) Corte di Giustizia UE, grande sezione, sentenza del 14 marzo 2017, Bougnaoui, C-188/15.

([36]) V. NUZZO, La Corte di giustizia e il velo islamico, in Rivista italiana di diritto del lavoro, II, 2017, p. 436.

([37]) L. ALVADEGO, Il divieto per i dipendenti di imprese private di esibire simboli religiosi all'esame della Corte di giustizia dell'UE, in Rivista di Diritto Internazionale, III, 2017, p.808.

([38]) Corte di Giustizia UE, grande sezione, sentenza del 14 marzo 2017, Achbita, C-157/15.

([39]) La Corte verifica che il divieto posto ai lavoratori di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose è idoneo ad assicurare la corretta applicazione di una politica di neutralità, a condizione che tale politica sia conseguita in maniera sistematica e coerente. (Si vedano sul punto le sentenze Hartlauer, C-169/07 del 10.03.2009 e Petersen, C-341/08 del 21.01.2010).

([40]) S.APA, Il bilanciamento tra l'identità religiosa del lavoratore e le ragioni di neutralità d'impresa, in Rivista Telematica, (Ilgiuslavorista.it), 2017.

([41]) Corte EDU, sentenza del 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito, (ricorsi n. 48420/10, 59842/10, 51671/10 e 36516/10).

([42]) Un secondo ricorso venne presentato da un'infermiera di un ospedale cui era stato richiesto di

togliere il crocifisso che portava al collo perché incompatibile con le regole della struttura ospedaliera, la quale disponeva in maniera generalizzata ai propri dipendenti di non indossare gioielli, per evitare rischi di infortunio e contagio tra i pazienti. La Corte EDU rigetta il ricorso della ricorrente, ritenendo che non vi fosse stata alcuna discriminazione basata su motivi religiosi, il divieto infatti riguardava l'esigenza "di proteggere la salute e la sicurezza dei pazienti" e degli stessi dipendenti, dunque giustificato da ragioni oggettive e legate alla tutela degli interessi pubblici in generale.

([43]) Nell'argomentare il proprio giudizio la Corte rileva come la compagnia aerea consentiva al personale Sikh d'indossare il turbante e alle dipendenti di fede islamica di portare il velo, indumenti maggiormente vistosi della collana, ancorché l'uso di questi capi è prescritto in maniera cogente dalle rispettive fedi di appartenenza. Per il clamore suscitato dalla vicenda, la compagnia aerea, in un secondo momento, cambiò la politica aziendale consentendo a tutti gli impiegati d'indossare simboli religiosi, così da fare ritenere che il carattere di neutralità non rivestisse più effettiva importanza per la stessa. Sul punto si veda S. TARANTO, Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., p. 9, L. SAPORITO, F. SORVILLO, L. DECIMO, Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, cit., p. 34 e anche I. BERTINI, Il caso Eweida e altri c. il Regno Unito, in *Quaderni Costituzionali*, 2017, II, pp. 465 ss.

([44]) Queste norme tutelano rispettivamente la libertà di pensiero, coscienza e religione; vietano discriminazioni nel godimento dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché limitazioni al loro esercizio che risultano indebite o sproporzionate rispetto al fine, pure legittimo e ragionevole che s'intende perseguire. In particolare l'art. 9 CEDU precisa "ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione; tale diritto include la libertà di cambiare religione o credo, così come la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

La libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo non può essere oggetto di restrizioni diverse da quelle che sono stabilite dalla legge e costituiscono misure necessarie, in una società democratica, per la pubblica sicurezza, la protezione dell'ordine, della salute o della morale pubblica, o per la protezione dei diritti e della libertà altrui".

([45]) Per la Corte EDU, l'eguaglianza è violata anche quando si omette di trattare in modo diverso persone la cui condizione è significativamente diversa da quella degli altri. È dunque compito degli Stati adottare nei confronti di tutte le credenze un atteggiamento rispettoso, neutrale ed imparziale. Si veda A. GUAZZAROTTI, Bandire il velo dal posto di lavoro o prendere sul serio la dimensione pubblica dell'identità religiosa? in *Quaderni Costituzionali*, cit., p. 422, J. PASQUALI CERIOLI, La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, in *Stato, Chiesa e pluralismo confessionale*, rivista telematica (www.statoechiese.it), gennaio 2011.

([46]) 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, Chiesa e pluralismo confessionale, rivista telematica (www.statoechiesa.it), n. 11, 2017, pp. 2 ss.

([47]) Cfr. R. BENIGNI, L'identità religiosa nel rapporto di lavoro. La rilevanza giuridica della "fede" del prestatore e del percettore d'opera, Jovane, Napoli, 2008, e anche L. SAPORITO, F. SORVILLO, L. DECIMO, Lavoro, discriminazioni religiose e politiche d'integrazione, in Stato, Chiese e pluralismo confessionale, cit., p. 45.

([48]) Cfr. V. NUZZO, Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra 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, pp. 6-9.

([49]) Il quadro normativo Europeo è stato completato dalla Direttiva 78/2000/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, dalla Direttiva 43/2000/CE per la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; M. BELL, Anti-discrimination law and the European Union, Oxford, 2002, pp. 269 ss.

([50]) A. DE OTO, L'osservanza di precetti religiosi in ambito lavorativo, in AA. VV., Diritto e Religione in Italia, a cura di S. DOMIANELLO, il Mulino, Bologna, 2012, pp. 187-189.

([51]) Il rispetto di essa riduce le violenze ed i conflitti, ed è chiaro che, laddove vi è stabilità esiste anche una maggiore opportunità di investimento specialmente nei mercati emergenti e nuovi. Recenti ricerche dimostrano chiaramente che la libertà religiosa genera la pace riducendo la violenza e i conflitti legati alla religione. Viceversa, quando la libertà religiosa non è rispettata e protetta, il risultato è spesso violenza e conflitti che interrompono le normali attività economiche. Ad esempio, il commerciante di abbigliamento Abercrombie & Fitch ha combattuto e perso un caso di discriminazione religiosa nel 2013 relativo al licenziamento di una ragazza musulmana per aver indossato una sciarpa in violazione del codice di abbigliamento della compagnia. Il caso ha portato non solo a costi legali sostanziali, ma anche a una pubblicità nazionale negativa. BRIAN J. GRIM, Is Religious Freedom Good for Business?: A Conceptual and Empirical Analysis, in Interdisciplinary Journal of Research on Religion, 2014.

([52]) A. FUCCILLO, Diritto, religioni, culture. Il fattore religioso nell'esperienza giuridica, cit., pp. 360-364.

([53]) M. MONACI, Culture nella diversità, cultura della diversità. Una ricognizione nel mondo dell'impresa, Quaderni ISMU, I, Milano, 2012, p. 93.

([54]) F. RICCIARDI CELSI, Fattore religioso e lavoratori di religione islamica. Aspetti riguardanti la contrattazione collettiva e gli accordi sindacali, cit., p. 480.

([55]) In particolare, dello Statuto dei Lavoratori l'art. 8 "è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini

dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore" e l'art. 15 " è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patto o atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali".

([56]) Un esempio è l'Accordo quadro per lo sviluppo di "buone prassi" in materia di immigrazione, firmato il 25 luglio 2013 dalle organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL e Confindustria Monza e Brianza, che contiene importanti riferimenti alla libertà religiosa dei lavoratori. Infatti si legge 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 ed i suoi cittadini. Spazio che interviene anche in materia lavoristica (spazio inter privato 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" e ancora, "...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 rappresenta un importante esempio per l'adeguamento delle politiche di integrazione lavorativa e necessiterà del successivo recepimento in ambito aziendale.

([57]) Cfr. le riflessioni di A. LASSANDRINI, *Le discriminazioni nel lavoro: nozione, interessi, tutele*, Cedam, Padova, 2010, p. 168.

([58]) Un esempio in tal senso è l'accordo sottoscritto da Filcams-Cigl, Fisascat-Cisl e Uiltucs-UIL che regola e limita la gestione delle aperture domenicali e festive alla COOP Adriatica, Aperture domenicali, accordo alla Coop.

([59]) M. RICCA, *Pantheon. Agenda della laicità interculturale*, Torri del Veneto Edizioni, Palermo, 2012, pp. 309-321.

([60]) Molto interessante in tal senso è l'impegno della Università di Plymouth che ha sviluppato una politica dell'osservanza religiosa; in tutte le scuole di medicina dell'Università di Plymouth e dentisti, gli

studenti sono tenuti a firmare un “School Student Agreement”, che include riferimenti ad adeguati standard di abbigliamento. In particolare: è consentito indossare l’hijab ed il turbante, a condizione che sia fatto da materiale specifico che gli permette di essere elevato a 60 gradi e sia tenuto pulito. Nel rispetto della politica del codice di abbigliamento è consentito indossare lo Chador e Jilbab, il niqab o Burka, ed anche un appropriato Yarmulke. Quanto al Kara, un braccialetto sacro in acciaio indossato dai maschi sikh, non sono tenuti a rimuoverlo nell’osservanza però di assicurarsi che sia spinto verso l’alto e ben fissato al suo posto con nastro, per il lavaggio a mano e durante la diretta attività di cura del paziente. Così per il Kirpan, deve essere trasportato in un fodero attaccato ad una cintura di stoffa, indossato discretamente sotto i vestiti.

<https://www.diritto.it/tra-abito-e-divisa-labbigliamento-religioso-nei-luoghi-di-lavoro/>