



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"LA LIBERTÀ RELIGIOSA NELL'AMBIENTE DI LAVORO"

RELATORE:

CH.MO/A PROF./SSA BARBARA DE MOZZI

LAUREANDO/A: ELENA SANVIDO

MATRICOLA N. 1217229

ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) *Elena Sarvidò*

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1	4
LA TUTELA DELLA LIBERTÀ RELIGIOSA IN EUROPA	4
1.1 La direttiva 2000/78/CE	5
1.2 Le organizzazioni di tendenza	6
1.3 Il ruolo della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo	7
1.3.1 Gli interventi della corte EDU in tema di simboli religiosi.....	8
CAPITOLO 2	10
I CASI PIÙ SIGNIFICATIVI DINANZI ALLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA.....	10
2.1 Discriminazioni religiose nella fase di assunzione: il caso Egenberger v. Evangelisches werk	10
2.2. Discriminazioni religiose durante lo svolgimento del rapporto: il caso WABE eV e MH Müller Handels GmbH	13
2.3 Licenziamento per motivi religiosi: i casi Achbita e Bougnaoui.....	15
CAPITOLO 3	18
LE PRINCIPALI TEMATICHE RELIGIOSE NEL LUOGO DI LAVORO	18
3.1 I simboli religiosi nell'ambiente di lavoro: il tema del crocifisso nelle aule scolastiche ..	18
3.2 La questione relativa alle festività religiose: il caso Cresco Investigation	21
3.3 Religione e alimentazione nell'ambiente di lavoro	24
CONCLUSIONI	28
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	29

INTRODUZIONE

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di analizzare la questione relativa alla discriminazione religiosa nell'ambiente lavorativo.

Negli ultimi anni, a causa dell'aumento dei flussi migratori verso il nostro Paese, la società italiana ha attraversato un periodo di grandi trasformazioni, dato dalla diffusione di culture e fedi religiose nuove rispetto a quelle tradizionalmente presenti nel nostro Stato.

La questione riguardante la libertà religiosa rappresenta l'area di maggior interesse relativo al contrasto tra l'attuale pluralismo culturale e il riconoscimento dei diritti delle nuove popolazioni presenti, soggetto ancora oggi a forti limitazioni.

Nel luogo di lavoro, questo cambiamento si è talvolta tradotto in situazioni discriminatorie verso i lavoratori appartenenti a "diverse" credenze religiose, e ciò ha portato ad un aumento complessivo dei presidi normativi contro le discriminazioni che avvengono nell'ambiente lavorativo.

La tesi è strutturata come segue.

Il primo capitolo approfondisce la direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento nel luogo di lavoro nell'Unione Europea, indipendentemente dalla religione, convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.

È poi analizzata la questione relativa alle organizzazioni di tendenza, che si configurano come unica deroga generale al divieto di discriminazione.

Infine, è presente la descrizione del ruolo della Corte europea dei Diritti dell'Uomo in materia antidiscriminatoria e dei suoi interventi relativi all'uso di simboli religiosi nel luogo di lavoro.

Il secondo capitolo tratta i principali casi analizzati dalla Corte di Giustizia europea in tema di discriminazioni religione nel luogo di lavoro.

Il primo paragrafo riguarda il caso *Egenberger v. Evangelisches Werk*, relativo alla discriminazione in fase di assunzione di una donna, a causa della sua non appartenenza alla Chiesa Evangelica.

Il secondo paragrafo analizza il caso *WABE eV e MH Müller Handels GmbH*, nel quale la Corte si è pronunciata sul ricorso presentato da due cittadine musulmane, che hanno fatto causa ai propri datori di lavoro per la presunta discriminazione subita dovuta al loro abbigliamento religioso.

Il terzo paragrafo esamina i casi *Achbita* e *Bougnaoui*, riguardanti il licenziamento discriminatorio dovuto all'uso del velo islamico nel luogo di lavoro.

Infine, l'ultimo capitolo si sofferma sulle tematiche principali relative all'esercizio della libertà religiosa maggiormente riscontrate nell'ambiente di lavoro, come la questione relativa

all'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, il tema delle festività e dei riposi settimanali, e infine il problema legato ai lavoratori appartenenti ad alcune fedi religiose che devono attenersi a specifiche prescrizioni alimentari.

CAPITOLO 1

LA TUTELA DELLA LIBERTÀ RELIGIOSA IN EUROPA

1.1 La direttiva 2000/78/CE

Oggi il diritto Europeo comprende numerosi atti legislativi riguardanti la protezione contro le discriminazioni, che incidono direttamente sulla vita quotidiana dei cittadini dell'Unione.

Originariamente, le leggi si limitavano a vietare le discriminazioni riguardanti solamente il genere nel campo dell'occupazione, allo scopo di impedire agli Stati membri di conseguire vantaggi concorrenziali, offrendo retribuzioni minori alle donne o condizioni di lavoro sfavorevoli.

Solamente con l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, nel 1999, l'Unione Europea ha iniziato a introdurre nuove direttive antidiscriminatorie, tra cui ricordiamo la direttiva 2000/78/CE definita "Direttiva-Quadro per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", recepita attraverso il d. lgs. 9 luglio 2003 n. 216, che stabilisce, con l'art.1, il divieto di discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali del lavoratore, per assicurare la parità di trattamento nell'ambiente di lavoro.

L'art. 2, si occupa della nozione di discriminazione, distinguendo tra discriminazione diretta e indiretta.

Sussiste discriminazione diretta quando: "sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga", a meno che, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui viene espletata, tale requisito sia essenziale e i mezzi proporzionati e necessari. Ai fini del riscontro di un'azione discriminatoria è essenziale quindi la presenza di un soggetto che si trovi nelle medesime condizioni del soggetto discriminato, e che si distingua da quest'ultimo solo per la non presenza del fattore religioso.

Riguardo alla discriminazione indiretta, l'art. 2 comma II, lettera b, stabilisce che ha luogo discriminazione indiretta quando "una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri", portano ad una situazione di svantaggio i soggetti appartenenti ad una determinata categoria, rispetto ad altri soggetti, a meno che la finalità sia legittima, perseguita con mezzi necessari e appropriati.

Rientrano inoltre nel campo delle discriminazioni le molestie, trattate nell'art. 2 comma III, nel caso in cui lo scopo del comportamento inadeguato sia “ di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”.

Le disposizioni menzionate non trattano, però, il fattore religioso in maniera specifica, non fornendo una definizione chiara del concetto di “religione”.¹

È tuttavia opinione condivisa che debbano essere intese come religione sia le convinzioni personali su cui si basa la religione di ciascuno, il cosiddetto foro interno, sia i comportamenti direttamente riconducibili all'appartenenza ad una fede religiosa, detto foro esterno.

Questo ultimo concetto, ovvero il simbolismo religioso, è un tema predominante dei contenziosi riguardanti la libertà religiosa, che trattano molto comunemente del velo islamico, e più generalmente dell'abbigliamento legato al credo religioso, o della presenza del crocifisso negli istituti scolastici o comunque sul posto di lavoro.

È proprio riguardo tali argomenti che le corti europee si sono ritrovate a dover delineare il confine tra discriminazione e comportamento legittimo.

1.2 Le organizzazioni di tendenza

La normativa comunitaria prevede una deroga generale al divieto di discriminazione, rappresentata dalle organizzazioni di tendenza, regolate dall'art. 4, della direttiva 2000/78/CE. Secondo il primo comma di tale articolo, è ritenuta legittima, e quindi non discriminatoria, la disparità di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno dei fattori di cui all'art.1 nel caso in cui, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene svolta, tale caratteristica sia un elemento essenziale e determinante per lo svolgimento delle mansioni lavorative, purché il requisito sia proporzionato e la finalità sia legittima.

Il secondo comma inoltre afferma che gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale vigente alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali in vigore alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni riguardanti chiese e altre organizzazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali che ammettano come non discriminatoria la scelta di attuare un trattamento diverso in base a questi elementi, laddove, per la natura delle attività lavorative, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lavorare nell'organizzazione.

¹ Nel diritto nazionale italiano la nozione di religione compare in diverse disposizioni di legge, come ad esempio gli artt. 8 e 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), l'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604 in tema di licenziamento, la legge 31 dicembre 1996 n. 675 in tema di privacy e il d. lgs. 25 luglio 1998 n. 286 in tema di immigrazione.

Afferma poi che tale differenza di trattamento non può giustificare una discriminazione basata su altri fattori e che la direttiva rispetta il diritto di queste organizzazioni di richiedere ai propri lavoratori “un atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell’etica dell’organizzazione”. La libertà religiosa assume quindi un aspetto duplice, da una parte esplicita in termini collettivi, stabilisce i requisiti richiesti al lavoratore per svolgere la propria attività nell’organizzazione, dall’altra esplicita in termini individuali, consente al singolo di non essere discriminato in base alla sua appartenenza religiosa ².

1.3 Il ruolo della Corte europea dei Diritti dell’Uomo

L’Unione Europea dichiara il diritto di libertà religiosa sancito dall’art. 10 della Carta dei diritti fondamentali UE, ma le istituzioni non hanno autorità diretta in ambito religioso.

A differenza dell’Unione Europea, il Consiglio d’Europa, delinea un percorso differente, basato su un sistema di diritti fondamentali di carattere sovranazionale il cui scopo è rendere effettivi i principi fissati dalla Convenzione, attraverso l’azione della Corte europea dei Diritti dell’Uomo, c.d. CEDU.

L’autorità della Corte EDU riguarda tutte le controversie riguardanti l’interpretazione e l’attuazione della Convenzione e dei suoi protocolli, come sancito dall’art 32 CEDU, essa ha di conseguenza la facoltà di decidere riguardo la tutela della libertà di coscienza, di pensiero e di religione, stabilita dall’art. 9 CEDU.

Il principio fondamentale su cui si basa la decisione dei giudici di Strasburgo è il c.d. criterio del margine di apprezzamento, si tratta di un criterio interpretativo che assume diverse accezioni in relazione alla norma CEDU in questione, e che rappresenta l’impostazione generale a cui la Corte di Strasburgo deve attenersi, nel difficile compito di bilanciamento tra gli obblighi sanciti dalla CEDU e la sovranità delle parti contraenti.

Questo criterio assume un ruolo cruciale nelle decisioni concernenti il tema della libertà religiosa, in cui la Corte tende ad attribuire una forte libertà di manovra agli Stati membri, dovuta, ad una maggiore presenza di elementi di specificità nell’ordinamento nazionale. Nonostante questo, è ritenuta necessaria una “supervisione europea” da parte dei giudici, allo scopo di salvaguardare i diritti umani e le libertà fondamentali dei cittadini dell’Unione.

La Corte EDU, conformemente a quanto affermato, nelle ultime sentenze riguardanti il tema religioso, pur ammettendo un ampio margine di apprezzamento allo Stato relativo all’ammissibilità dei simboli religiosi negli spazi pubblici, ha quindi iniziato a sviluppare

² Salvi A., 2020, Libertà di religione e divieto di discriminazione nello spazio europeo a vent'anni dalla direttiva 2000/78/CE: <https://l-jus.it/liberta-di-religione-e-divieto-di-discriminazione-nello-spazio-europeo-a-ventanni-dalla-direttiva-2000-78-ce/>.

valutazioni più concrete, stabilendo dei limiti oltre i quali un impedimento della libertà religiosa risulta incompatibile con quanto sancito dalla Convenzione.

1.3.1 Gli interventi della Corte EDU in tema di simboli religiosi

La libertà di manifestare la propria inclinazione religiosa può riguardare molti aspetti della vita delle persone e può essere espressa attraverso, ad esempio, simboli e abbigliamento di culto.

Questo diritto è disciplinato dall'art 9 della Convenzione, che però secondo la Corte EDU limita la difesa della libertà religiosa ai soli atti o comportamenti influenzati religiosamente che riguardano la sfera privata della vita delle persone, ma non necessariamente l'atteggiamento pubblico.

Il pensiero della Corte esprime un comportamento prudente per le questioni che riguardano questi argomenti, fortemente influenzati dalle tradizioni dei diversi paesi. Ad esempio in Turchia e Francia la libera manifestazione religiosa da parte dei cittadini entra in conflitto con la laicità dello Stato, qualora espressa in luoghi pubblici.

Questa concezione legata alla laicità dello Stato, che di fatto impedisce agli individui di vantare il diritto di portare abiti o oggetti che costituiscono simboli religiosi, in determinate situazioni, è sempre stata ritenuta compatibile con l'art. 9 dalla Corte, in nome del margine di apprezzamento concesso agli Stati nella disciplina di queste fattispecie.

Le controversie relative alla simbologia religiosa sono infatti di rado concluse con una condanna per discriminazione religiosa.

In alcuni casi sollevati in Turchia, la Corte ha cercato di legittimare la limitazione della libertà religiosa con la necessità di assicurare il quieto vivere tra i cittadini, cercando di evitare tensioni tra chi non pratica il credo religioso e i cittadini credenti, e al fine di allontanare ogni possibilità di creazione di movimenti fondamentalisti.

Nelle pronunce riguardanti la Francia, invece, i giudici hanno giustificato il divieto di esposizione di simboli religiosi affermando che nel contesto francese, l'esercizio della libertà religiosa nei luoghi pubblici è strettamente legato al principio di laicità dello Stato, sul quale si fonda la Repubblica francese.

Secondo la Corte il divieto di portare simboli religiosi non è sempre incompatibile con il suddetto principio, ma lo diventa a seconda delle condizioni in cui il simbolo viene indossato e delle conseguenze a cui può portare questa scelta.

Negli ultimi anni l'atteggiamento della Corte EDU con la Turchia è cambiato, come la politica turca, che ha attuato un progressivo temperamento riguardo al divieto di indossare simboli religiosi nel luogo di lavoro.

Un esempio significativo è dato dal caso *Sodan c. Turchia* del 2016, in cui la Corte ha riconosciuto la violazione dell'art 8 CEDU, per la condanna imposta ad un ex prefetto che era stato deposto dal proprio incarico perché la moglie aveva indossato il velo durante alcuni eventi di rappresentanza insieme al marito³.

Nel caso analizzato, secondo la Corte, il divieto di portare un abbigliamento religioso sarebbe stato giudicato legittimo solamente nel caso in cui fosse stato imposto al lavoratore, ma non al suo coniuge. La sola appartenenza, quindi, di un funzionario ad un credo religioso, non è stata ritenuta motivo legittimo per la rimozione dell'ex prefetto dal suo incarico. La sentenza in esame ha dunque fissato dei limiti alla possibilità concessa ai datori di lavoro di vietare l'esposizione di simboli religiosi da parte dei propri lavoratori, in relazione al principio di neutralità negli spazi pubblici⁴.

Ciononostante, in ambito lavorativo il diritto di manifestare la propria appartenenza religiosa può talvolta scontrarsi con diritti e libertà degli altri componenti dell'organizzazione, o con il perseguimento di determinati interessi pubblici.

Un esempio rilevante è dato dalla sentenza *Case Eweida and Other v. The United Kingdom*⁵, in cui confluiscono quattro casi molto simili.

Il primo caso riguarda il licenziamento da parte della "British Airways" di una lavoratrice addetta al check in che portava una collana con un crocifisso, diventata visibile dopo la modifica dell'uniforme di servizio. La Corte ha ritenuto illegittima la destituzione della ricorrente, motivando tale scelta con il fatto che prevalesse la libertà di quest'ultima di esprimere la propria religione, sull'interesse del datore di lavoro di esprimere un'immagine di neutralità religiosa dell'organizzazione, non era presente, quindi, nessun interesse superiore da far valere sul diritto di libertà religiosa della donna. Inoltre, la Corte osserva che la compagnia consentiva ad altre lavoratrici di fede islamica di indossare il velo, elemento molto più vistoso del crocifisso della lavoratrice licenziata.

Il secondo ricorso, che ha ad oggetto la stessa questione, ovvero il licenziamento della ricorrente di fede cristiana giustificato dal fatto che indossasse un simbolo religioso, per le particolari circostanze del caso, si è concluso con una sentenza opposta alla precedente.

La lavoratrice prestava servizio presso una struttura ospedaliera come infermiera, e la collana, potendo andare in contatto con le ferite dei pazienti, sarebbe potuta diventare un oggetto

³ Corte EDU 2 febbraio 2016, Ric. n. 18650/05, *Sodan c. Turchia*

⁴ Durisotto D., 2019, I recenti interventi della Corte EDU e della Corte di Giustizia UE in tema di simboli religiosi, un percorso parallelo: <https://iris.unica.it/bitstream/11584/265408/1/01052019094736.pdf>

⁵ Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, sent. 15 gennaio 2013, "Case of Eweida and Others V. The United Kingdom": <https://www.lawpluralism.unimib.it/oggetti/183-eweida-and-others-v-the-united-kingdom-nos-48420-10-and-other-3-e-ct-hr-fourth-section-27-may-2013>.

pericoloso per la trasmissione di infezioni. In questo caso era quindi presente un interesse superiore, ovvero l'interesse pubblico alla salute, che prevaleva sulla libertà religiosa.

Le ultime due controversie, riguardano il rifiuto di svolgere il proprio incarico, a causa della propria fede religiosa.

La terza controversia è relativa al licenziamento di una pubblica impiegata, a causa del suo rifiuto di annotare nei registri dello stato civile le unioni tra persone dello stesso sesso.

Secondo la Corte, la limitazione della libertà religiosa della ricorrente è necessaria e proporzionata perché difende il diritto dei cittadini omosessuali a non essere discriminati, tale caso non viola quindi gli artt. 9 e 14 della Convenzione e il ricorso è respinto.

Infine, l'ultimo caso riguarda il rifiuto da parte del ricorrente, terapeuta di coppia di fede cristiana, di assistere coppie in crisi dello stesso sesso. Inizialmente, il ricorrente offriva il proprio servizio anche a coppie omosessuali, fino a quando però gli è stato chiesto di aiutare una coppia riguardo alla sfera sessuale. Anche in questo caso è stato ritenuto legittimo il licenziamento⁶.

Dunque da quanto emerso, l'azione della Corte EDU non riesce a delineare un approccio univoco per trattare le questioni relative alla libertà religiosa, questo perché l'art. 9 CEDU si è rivelato molto aperto e generico riguardo tali fattispecie. È quindi necessario che la Corte tenga maggiormente conto dell'esigenza di assicurare una più concreta parità di trattamento tra i cittadini dei vari Stati membri, riguardo il tema religioso.

CAPITOLO 2

I CASI PIÙ SIGNIFICATIVI DINANZI ALLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

2.1 Discriminazioni religiose nella fase di assunzione: il caso Egenberger v. Evangelisches Werk

Il tema delle discriminazioni religiose nelle organizzazioni di tendenza è stato trattato recentemente dalla Corte di Giustizia europea con la causa C-414/16, in cui è stata chiamata a decidere se l'obbligo di indicare la fede religiosa nell'accesso al lavoro in una Chiesa tedesca violi la direttiva 2000/78/CE.

Il caso riguarda la procedura di ricerca da parte di una Chiesa tedesca, l'Opera della Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo, di una figura professionale da assumere a tempo determinato, che avrebbe dovuto redigere una relazione sull'eliminazione della discriminazione

⁶ Taranto S., 2014, Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea: <https://www.statoechiese.it/contributi/il-simbolismo-religioso-sul-luogo-di-lavoro-nella-piu-recente-giurisprudenz/corte-europea-dei-diritti-delluomo>.

razziale, con mansioni riguardanti la comunicazione e rappresentanza della Diaconia nel mondo politico.

La Signora Vera Egenberger, aveva partecipato alla procedura di selezione, ma era poi stata esclusa a causa della mancanza di un requisito richiesto per l'attribuzione del ruolo, l'offerta era infatti destinata ai soli lavoratori appartenenti alla Chiesa evangelica o rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania.

La ricorrente aveva deciso di non rivelare la propria appartenenza religiosa e ha proposto ricorso al giudice del lavoro tedesco, ritenendo discriminatoria la sua esclusione, poiché dettata unicamente dalla sua scelta di omettere questo elemento, ritenuto da lei non essenziale per ricoprire il ruolo richiesto.

La differenza di trattamento sarebbe, secondo la Chiesa, giustificata dall'art. 9 della legge Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, del 14 agosto 2006, attuativa nel diritto tedesco della direttiva 2000/78/CE, che la giudica " lecita quando una determinata religione o convinzione personale costituisce, tenuto conto delle regole della coscienza ecclesiale della rispettiva comunità religiosa o associazione sotto il profilo del suo diritto all'autodeterminazione o a seconda della natura della sua attività, un requisito giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Il giudice individua tre questioni pregiudiziali.

La prima è relativa alla legittimità della decisione da parte della Chiesa o di un'altra organizzazione il cui codice etico è fondato sulla religione o su convinzioni personali, di determinare essa stessa le attività professionali in cui la religione rappresenti un requisito, come specificato nell'art. 4 comma II della direttiva in esame, essenziale, legittimo e giustificato.

La seconda questione riguarda la decisione del giudice nazionale nel caso di conflitto tra normativa nazionale ed europea.

La terza pone l'obiettivo di interpretare i criteri in base ai quali si configuri la condizione non discriminatoria prevista dalla direttiva⁷.

Emerge quindi la necessità di un bilanciamento tra quanto affermato a livello nazionale e le regole fissate a livello europeo, in quanto le scelte legislative degli Stati membri talvolta si scontrano con l'esigenza di stabilire degli standard uniformi riguardo la protezione dei diritti fondamentali dei cittadini dell'Unione.

Riguardo la prima questione sollevata dal giudice, la Corte sostiene che il rifiuto della candidatura della Signora, causata dalla non appartenenza di quest'ultima a nessuna

⁷ Baldetti S., 2018, Requisiti occupazionali delle organizzazioni di tendenza e tutela del lavoratore. L'intervento della Corte di Giustizia nel caso Egenberger v. Evangelisches Werk: https://www.lavorodiritteuropa.it/images/16-Baldetti-organizzazioni_di_tendenza-DEFINITIVA_22-09-2018IMPAGINATO_1.pdf.

confessione religiosa, costituisca una disparità di trattamento basata sulla religione, giustificabile solo nel caso stabilito dal secondo comma dell'art 4 della direttiva in questione. Inoltre prosegue affermando che se tale valutazione venisse posta in essere dalla stessa organizzazione di tendenza, il controllo del rispetto di tale direttiva verrebbe "svuotato di ogni significato".

La Corte inoltre afferma che la direttiva 2000/78/CE realizza il principio generale di non discriminazione sancito dall'art. 21 della Carta di Nizza, che inoltre stabilisce con l'art 47: "il diritto degli interessati a una tutela giurisdizionale effettiva dei loro diritti conferiti dal diritto dell'Unione".

Allo stesso tempo però, la suddetta direttiva, intende anche considerare l'autonomia delle organizzazioni di tendenza, come sancito dall'art 17 TFUE e dall'art. 10 della Carta.

È necessario attuare il giusto bilanciamento tra il diritto dei lavoratori di non essere discriminati e l'autonomia delle organizzazioni di tendenza.

È dunque fondamentale che l'art. 17 TFUE sia interpretato in combinato con l'art 47, nel senso che, qualora una Chiesa o un'organizzazione correlata, dichiarino che: "la religione costituisce un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa", ciò debba poter essere sottoposto ad un controllo giurisdizionale al fine di garantire il rispetto dell'art. 4 comma II, della suddetta direttiva.

Per quanto riguarda l'interpretazione dei criteri in base ai quali si configuri la condizione non discriminatoria prevista dalla direttiva, la Corte di Giustizia afferma che gli Stati membri e le loro autorità devono limitarsi a verificare l'esistenza di un collegamento diretto tra il requisito imposto dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e l'attività dell'organizzazione, e che tale requisito, rispetti i criteri di essenzialità, legittimità e giustificatezza.

Con il termine essenzialità, si intende, secondo la Corte, che l'adesione alla religione o alle convinzioni personali su cui si fonda l'etica dell'organizzazione in questione debba risultare necessaria, per l'affermazione di tale etica o del diritto all'autonomia da parte di tale organizzazione.

Il carattere di legittimità, indica che il requisito di appartenenza religiosa o adesione a determinate convinzioni personali da cui ha origine l'etica dell'organizzazione non venga impiegato "per un fine estraneo a tale etica o all'esercizio da parte di tale Chiesa o di tale organizzazione del proprio diritto all'autonomia".

Il carattere di giustificatezza comporta che l'organizzazione che ha fissato tale requisito dimostri alla luce dei fatti del caso considerato, che quest'ultimo sia necessario a escludere il rischio di danno per la sua etica o l'esercizio del suo diritto all'autonomia.

La Corte afferma inoltre che, nonostante non sia espressamente previsto dalla direttiva, i tre requisiti sopraccitati rinviano ad un quarto criterio necessario, la proporzionalità, in quanto principio generale del diritto comunitario.

Infine, il Giudice dell'Unione, riguardo la seconda questione sollevata dalla Corte tedesca, dichiara che spetta al giudice nazionale decidere in quale misura interpretare una disposizione nazionale conformemente alla direttiva, includendo l'obbligo, nel caso una giurisprudenza consolidata sia incompatibile con la direttiva, di modificarla.

Egli ha poi sottolineato che la direttiva 2000/78 ha l'obiettivo di delineare un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni, e che quindi, nonostante l'effetto diretto delle disposizioni di una direttiva non possa essere invocato in una controversia tra privati, il divieto di discriminazione fondata su motivi religiosi o convinzioni personali, rappresenta un imperativo, in quanto valore fondamentale dell'Unione. Dunque, tale divieto, stabilito dall'art. 21 della Carta, attribuisce di per sé un diritto invocabile ai singoli, quando in una controversia che li vede in contrapposizione, il settore è disciplinato dal diritto europeo.

Lo stesso vale per l'art. 47 della Carta, che garantisce tutela giurisdizionale effettiva, valido anch'esso in quanto tale a conferire un diritto invocabile ai cittadini.

In conclusione quindi secondo la Corte, il giudice nazionale è tenuto a garantire ai cittadini degli Stati membri, nell'ambito delle sue competenze, il livello di tutela giuridica che appartiene ai singoli in base agli articoli 21 e 47 della Carta, non applicando disposizioni nazionali contrastanti⁸.

2.2 Discriminazioni per motivi religiosi durante lo svolgimento del rapporto: il caso WABE eV e MH Muller Handels GmbH

“Il divieto di indossare sul luogo di lavoro qualsiasi forma visibile di espressione delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose può essere giustificato dall'esigenza del datore di lavoro di presentarsi in modo neutrale nei confronti dei clienti o di prevenire conflitti sociali”⁹, tuttavia questa giustificazione deve esprimere una necessità reale del datore di lavoro, e i giudici nazionali possono tenere in considerazione le disposizioni nazionali più favorevoli per quanto riguarda la tutela della libertà religiosa..

⁸ Adinolfi A., Donati F., Ciampi A., 2018, C-414/16 Egenberger – La CGUE interpreta l'art. 4, par. 2, della dir. 2000/78/CE ed accerta l'effetto diretto, anche orizzontale degli artt. 21 e 47 della Carta dei Diritti fondamentali: <https://www.osservatoriosullefonti.it/archivi/archivio-rubriche/archivio-rubriche-2018/437-fonti-dell-unione-europea-e-internazionali/2170-osf-2-2018-ue-1#:~:text=Nella%20sentenza%20Egenberger%2C%20la%20Corte,autodeterminazione%2C%20sancito%20dall%27art.>

⁹ Corte di Giustizia, sentenza nelle cause riunite C-804/18 e C-341/19 WABE e MH Müller Handel: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0804&from=IT>.

Questa è la conclusione a cui è giunta la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, pronunciandosi sul ricorso presentato da due cittadine musulmane che hanno fatto causa ai propri datori di lavoro per la presunta discriminazione subita dovuta al loro abbigliamento religioso.

Le due lavoratrici, che erano impiegate presso organizzazioni tedesche e svolgevano rispettivamente il ruolo di educatrice specializzata e consulente di vendita, avevano deciso di indossare il velo islamico nell'ambiente di lavoro, dopo essere tornate entrambe dal periodo di maternità¹⁰.

L'azienda in cui svolgeva le proprie mansioni l'educatrice, la WABE eV, perseguiva una politica di neutralità politica, religiosa, e filosofica, che quindi si trovava profondamente in contrasto con la scelta della lavoratrice di utilizzare un indumento religioso. Per questo motivo, l'azienda, dopo aver chiesto alla donna di togliere il velo, ha deciso di sospenderla dalle sue funzioni due volte, rivolgendole inoltre un'ammonizione.

Il datore di lavoro della consulente di vendita, la MH Müller Handels GmbH, una ditta di profumi e cosmetici, dopo aver ricevuto il rifiuto di non indossare il velo dalla propria dipendente, l'ha dapprima destinata ad un'altra mansione che le avrebbe consentito di portare il velo, per poi ingiungerle di non presentarsi sul luogo lavorativo con simboli vistosi o di dimensioni notevoli, che esponessero qualsiasi convinzione religiosa, filosofica o politica.

La prima lavoratrice, ha presentato ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht Hamburg (tribunale del lavoro di Amburgo, Germania), contro la WABE eV, richiedendo di eliminare dal suo fascicolo personale l'ammonizione riguardante l'uso del velo islamico.

La seconda, ha proposto dinanzi ai giudici nazionali un ricorso allo scopo di far dichiarare inefficace l'ingiunzione del suo datore di lavoro, e ricevere il risarcimento dei danni subiti.

I giudici hanno quindi richiesto l'interpretazione della Corte in merito alla direttiva 2000/78/CE, e, più precisamente, se la politica di neutralità perseguita dall'impresa, che vieta l'utilizzo di qualsiasi simbolismo religioso nel luogo di lavoro, sia giustificata e a che condizioni.

In primo luogo, relativo alla causa C-804/18, la Corte analizza se la regola interna imposta da un'impresa che vieta di indossare qualsiasi indumento che esprima le inclinazioni religiose, filosofiche o politiche ai lavoratori, rappresenti una discriminazione diretta vietata sulle convinzioni personali o sulla religione, vietata dalla direttiva 2000/78/CE.

¹⁰ Guzzetti S., 2021, "Corte di Giustizia Ue. Giustificato, in alcuni casi, il divieto del velo islamico": <https://www.avvenire.it/mondo/pagine/unione-europea-velo-tribunale>.

A tal riguardo, la Corte afferma che, essendo applicata in maniera indiscriminata, la politica attuata dall'azienda non ha carattere discriminatorio, e quindi non configura una discriminazione fondata sulla religione.

In secondo luogo, la Corte si domanda se la volontà del datore di lavoro di perseguire una neutralità generale nell'ambiente di lavoro al fine di rispettare le inclinazioni dei clienti, giustifichi la differenza di trattamento attuata dallo stesso nei confronti della lavoratrice.

La risposta a tale questione è che la volontà espressa dal datore di lavoro persegue una finalità legittima, ma una differenza di trattamento basata sulla religione o le convinzioni personali non può essere giustificata oggettivamente se non esprime una sua esigenza reale e concreta. Tale esigenza, nel caso in questione, è legata ai diritti e alle aspettative dei genitori di educare i propri figli senza influenzerli dal punto di vista religioso.

Il datore di lavoro ha inoltre provato che l'assenza della politica perseguita porterebbe a conseguenze sfavorevoli per l'impresa. Tale politica deve però, secondo quanto affermato dalla Corte, essere applicata in maniera sistematica e coerente.

Infine, in collegamento con la causa C-341/19, la Corte si interroga sul fatto che una discriminazione indiretta fondata sulla religione o le convinzioni personali derivata dalla politica interna di un'impresa, possa essere delimitata ai soli segni vistosi e di grandi dimensioni, o debba essere indistintamente indirizzata a tutte le manifestazioni visibili di tali convinzioni.

A questo proposito, essa afferma che tale divieto può compromettere in modo più grave i lavoratori che appartengono a convinzioni filosofiche, religiose o politiche che prevedono l'utilizzo di indumenti più evidenti, come il copricapo appartenente alla fede islamica.

Di conseguenza, la differenza di trattamento attuata a discapito di questi lavoratori a causa della loro appartenenza religiosa, rappresenta una discriminazione diretta, che quindi non può essere legittimata.

La Corte inoltre ricorda che la politica di neutralità su cui si fonda la logica dell'impresa, deve derivare da una finalità legittima per poter giustificare una discriminazione. Tale politica, però, per essere applicata in modo efficace deve essere estesa a tutti i lavoratori, e quindi anche a quelli che portano piccoli simboli religiosi.

2.3 Licenziamento per motivi religiosi: i casi Achbita e Bougnaoui

Il 14 marzo 2007, i giudici di Lussemburgo si sono pronunciati su due rinvii pregiudiziali della Corte di cassazione francese e della Corte di cassazione belga riguardo il licenziamento di due donne, dovuto alla loro libera manifestazione di fede religiosa nell'ambiente di lavoro.

Il rinvio belga riguardava la signora Samira Achbita, che nel febbraio dell'anno 2003, è stata assunta a tempo indeterminato come receptionist presso l'impresa G4S un'organizzazione privata che offre servizi di ricevimento a enti pubblici e privati.

All'interno dell'azienda, nel momento in cui la signora è stata assunta, era in vigore una norma non espressamente scritta che vietava ai dipendenti di indossare nel luogo di lavoro indumenti inerenti alle loro convinzioni religiose politiche o filosofiche.

Tre anni dopo, dopo un periodo d'assenza per malattia, la lavoratrice ha informato i datori di lavoro di voler portare il velo islamico durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

Due settimane dopo, il comitato aziendale G4S, ha introdotto una modifica al regolamento presente all'interno dell'azienda, entrato in vigore il mese successivo, che vietava ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro "segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi".

Nello stesso mese, la lavoratrice è stata licenziata, a causa del suo rifiuto di attenersi a tale regola interna. La signora si è quindi rivolta alla Corte di cassazione belga, riguardo questo atto da lei ritenuto di natura discriminatoria.

Anche in questo caso, il giudice si interroga sull'interpretazione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di condizioni di lavoro e occupazione, domandandosi se si realizzi una discriminazione diretta quando la norma interna di un'impresa vieta l'utilizzo del velo islamico.

A tal riguardo, la Corte evidenzia che la regola interna introdotta all'interno della G4S, si riferisce a tutti i lavoratori, imponendo in maniera indiscriminata una neutralità nel modo di vestire, inoltre, non risulta che essa sia stata adottata in modo diverso con la Sig.ra Achbita rispetto agli altri lavoratori

Dunque, non è stata attuata una disparità di trattamento basata sulla religione nei confronti della lavoratrice, ai sensi della direttiva.

In secondo luogo, la Corte afferma che la politica di neutralità attuata dall'azienda in questione sia legittima in base al diritto della libertà d'impresa, riconosciuto dalla Carta, se però essa è perseguita in modo coerente.

Il giudice nazionale deve, a tal proposito, verificare se l'azienda avesse stabilito anche prima del licenziamento della donna una politica indifferenziata nei confronti degli altri membri dell'impresa.

È inoltre necessario verificare se questo divieto riguardi solamente i lavoratori a contatto con la clientela e se in questo caso, fosse stato possibile assegnare alla lavoratrice una mansione differente che evitasse tale situazione.

In conclusione, la Corte afferma, coerentemente con la Sentenza nelle cause riunite C-804/18 e C-341/19 WABE e MH Müller Handel, trattata nel paragrafo precedente, che "il divieto di

indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi della direttiva”¹¹.

Tale divieto, può però dare luogo ad una discriminazione indiretta, nel caso in cui fosse accertato che esso genera una situazione di particolare svantaggio per le persone aderenti a determinate religioni. Tale discriminazione può essere giustificata solamente nel caso in cui il fine perseguito dall'impresa sia legittimo, e perseguito con mezzi appropriati e necessari.

La verifica di tali situazioni è stata rimessa al giudice nazionale¹².

Il rinvio pregiudiziale della cassazione francese sul quale si è pronunciata la Corte, riguarda il caso della Sig.ra Bougnaoui, tirocinante e in seguito dipendente a tempo indeterminato che ricopriva il ruolo di ingegnere progettista nell'impresa Micropole, società di consulenza specializzata nei settori della trasformazione digitale.

Dopo aver deciso di portare il velo islamico nell'ambiente di lavoro, la lavoratrice è stata richiamata dal suo datore di lavoro, a causa delle lamentele di un cliente che aveva poi richiesto espressamente che la donna non indossasse più il velo. L'azienda aveva quindi informato la lavoratrice che nel caso in cui fosse stata a contatto con i clienti, le sarebbe stato vietato di indossare l'indumento. A seguito del rifiuto della signora riguardo tale richiesta, l'azienda ha deciso di licenziarla senza preavviso e senza il riconoscimento della retribuzione per tale periodo lavorato.

La Corte di cassazione francese chiede alla Corte di giustizia se la decisione del datore di lavoro di seguire le richieste di un cliente riguardanti il divieto di utilizzare il velo islamico nell'ambiente lavorativo, sia un “requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa” ai sensi della direttiva.

La Corte afferma che spetta innanzitutto alla Corte di cassazione verificare se il licenziamento della lavoratrice sia stato dovuto al mancato rispetto della regola interna relativa al divieto di indossare qualsiasi abbigliamento religioso. In questo caso, spetta a tale giudice controllare la presenza delle condizioni individuate nella sentenza precedente, ovvero se la differenza di trattamento, proveniente da una norma apparentemente neutra interna all'impresa, che rischia

¹¹ Corte di Giustizia, 2017, “sentenze 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 Univer”: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030it.pdf>.

¹² Olivito E., 2017, “La Corte di giustizia non si “svela”: discriminazioni indirette e neutralità religiosa nei luoghi di lavoro. Il cliente (non) ha sempre ragione!”: <https://www.diritticomparati.it/la-corte-di-giustizia-non-si-svela-discriminazioni-indirette-e-neutralita-religiosa-nei-luoghi-di-lavoro-il-cliente-non-ha-sempre-ragione/>.

di recare svantaggio ad alcuni lavoratori, sia giustificata dal perseguimento di una politica neutrale e se essa sia necessaria e appropriata.

Se, al contrario, il licenziamento non fosse basato su tale norma interna, sarebbe necessario domandarsi se la volontà di un'impresa di assecondare le richieste di un cliente riguardante l'abbigliamento dei lavoratori, sia giustificato dall'art. 4, paragrafo 1, della direttiva¹³.

A tale riguardo, la Corte sostiene che solamente in alcuni casi limitati, un elemento legato alla religione può costituire un requisito essenziale e determinante per l'espletamento dell'attività lavorativa. Il caso in questione, però, non rientra tra questi, infatti, una considerazione soggettiva come la volontà del datore di lavoro di rispettare i desideri dei clienti, non rappresenta un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa conformemente alla direttiva.

Ciò che emerge da queste due sentenze è che non viene impedito al datore di lavoro di imporre un "dress code" ai propri lavoratori nell'ambiente di lavoro se esso non fa riferimento alla volontà di assecondare i particolari desideri dei clienti. Inoltre, la Corte di Giustizia rimette (inevitabilmente) al giudice nazionale i profili probatori. Si rende tuttavia possibile, di fatto, in questo modo una disparità di trattamento tra i vari Stati membri, con gravi ripercussioni anche per quanto riguarda la libera circolazione dei lavoratori e l'allocazione della forza lavoro nel mercato europeo¹⁴.

CAPITOLO 3

LE PRINCIPALI TEMATICHE RELIGIOSE NEL LUOGO DI LAVORO

3.1 I simboli religiosi nell'ambiente di lavoro: il tema del crocifisso nelle aule scolastiche

La questione relativa alla legittimità dell'utilizzo del crocifisso all'interno delle aule scolastiche e nei luoghi pubblici in generale, è stata riproposta numerose volte in Italia.

L'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche è stabilita da norme regolamentari ma non da disposizioni di rango legislativo, tra queste ricordiamo il regio decreto 26 aprile 1928 n. 1297, riguardante l'approvazione del regolamento generale sui servizi dell'istruzione elementare, che includeva tra gli arredi ammessi all'interno degli ambienti di

¹³ che afferma che gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento vietata dalla direttiva non costituisce discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

¹⁴ Borghi A., 2019, "Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui":

https://www.statoecliese.it/images/uploads/articoli_pdf/Borghi.M_Sulla_libertà.pdf?pdf=sulla-libertà-di-manifestare-le-proprie-opinioni-religiose-nel-luogo-di-lav.

scuola il crocifisso; inoltre, l'articolo 118 del regio decreto 30 aprile 1924 n. 965, che disciplina la materia in riferimento agli istituti di scuola media e superiore.

Inoltre, il 3 ottobre 2002 il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca¹⁵, ha dichiarato che il crocifisso non limita la libertà religiosa e di pensiero in quanto non rappresenta una confessione specifica, ma è unicamente una rappresentazione della civiltà cristiana, da ritenere, quindi, patrimonio universale¹⁶.

Le controversie relative all'affissione di questo simbolo religioso sembravano definitivamente concluse con la pronuncia relativa alla causa Lautsi e altri c. Italia¹⁷.

La vicenda riguardava la richiesta da parte della Sig.ra Lautsi, relativa alla rimozione del crocifisso all'interno delle aule scolastiche frequentate dai suoi due figli, che le era stata negata dal Consiglio di istituto. Ne seguì una controversia con lo Stato italiano, poi giunta fino alla Corte dei Diritti dell'Uomo.

Successivamente, la sentenza della Grande Camera della Corte Europea dei Diritti Umani del 18 marzo 2011, rovesciò il giudizio di primo grado, affermando che era legittima la decisione di concedere maggiore visibilità ai simboli relativi alla religione maggioritaria dello Stato, nell'ambiente scolastico, alla condizione che questi non avessero portato all'indottrinamento gli alunni presenti all'interno della scuola.

Di conseguenza, la sola affissione del crocifisso, se non accompagnata da insegnamenti obbligatori relativi alla fede cristiana né da forme di discriminazione contro i soggetti appartenenti ad altre fedi religiose, non viola il diritto dei genitori di indirizzare i propri figli verso le proprie convinzioni religiose¹⁸.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24414 decisa il 6 luglio e depositata il 9 settembre 2021, hanno riproposto questa controversia, probabilmente concludendola definitivamente.

Ricostruendo i fatti, un docente di ruolo di lettere di un Istituto Professionale di Terni, appartenente alla Uaar¹⁹, invocando la propria libertà di coscienza e di insegnamento, ha sistematicamente rimosso il crocifisso presente in aula ad inizio lezione, ricollocandolo al suo posto poi al termine della stessa. Questa decisione andava però in contrasto con le regole

¹⁵ Nota prot. n. 2667 del 03/10/02 - Esposizione Crocifisso

¹⁶ Lebra A., 2021, "Il crocifisso non genera discriminazione": http://www.settimananews.it/diritto/crocifisso-non-genera-discriminazione/#_ftn1.

¹⁷ relativa al ricorso n. 30814/06. Giulio Albanese, 2019, Crocifisso in aula. Ripassino di diritto (e di laicità) per ministri smemorati: <https://www.tempi.it/crocifisso-in-aula-ripassino-di-diritto-e-di-laicita-per-ministri-smemorati/>.

¹⁸ Grande Chambre della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, sentenza 18 marzo 2011, "Causa Lautsi e altri c. Italia": https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/sentenza/sintesi_sentenzas/000/000/422/sintesi_Lautsi_e_altri_c._Italia.pdf.

¹⁹ Unione degli atei e agnostici razionalisti.

presenti nell'Istituto, che legittimavano l'utilizzo del simbolo religioso all'interno di tutte le aule scolastiche.

A fronte del reiterato comportamento del docente, che ha inoltre rivolto frasi ingiuriose al dirigente scolastico che lo ha invitato a seguire la norma interna, nel febbraio 2009 l'Ufficio Scolastico Provinciale ha preso la decisione di impartire al lavoratore una sanzione disciplinare che prevedeva la sospensione delle lezioni per trenta giorni.

L'insegnante, ritenendo di essere stato vittima di discriminazione, è quindi ricorso in via cautelare all'Autorità Giudiziaria contro la sanzione disciplinare e, nel marzo 2009, il Tribunale di Terni ha escluso l'esistenza di qualsiasi tipo di discriminazione. Nell'ottobre dello stesso anno il Tribunale ha poi respinto il ricorso, riconoscendo la cessazione della materia oggetto della contestazione, dato il successivo trasferimento del docente presso un altro Istituto.

Nel marzo 2013 sono poi stati decisi altri due ricorsi dal Tribunale di Terni, nei quali il giudice del lavoro ha affermato che la condotta del dirigente scolastico non è stata discriminatoria perché indirizzata a tutti gli insegnanti.

Nel 2014, infine, la Corte di Perugia ha respinto il ricorso dell'insegnante, confermando quanto dichiarato dal Tribunale di Terni.

Nell'anno successivo il docente ha quindi presentato ricorso in Cassazione. La Sezione Lavoro della Suprema Corte, esaminando il caso e ritenendolo di particolare importanza, con ordinanza interlocutoria n. 19618 in data 18 settembre 2020, ha quindi trasmesso gli atti al Presidente della Corte per la possibile assegnazione della questione alle Sezioni Unite.

Si tratta quindi di stabilire se la decisione imposta dal dirigente scolastico, rivolta a tutti i docenti, si ponga in contrasto con il diritto di libertà di insegnamento del docente ricorrente che voglia insegnare liberamente “senza essere costretto nella matrice religiosa impressa dal simbolo affisso alla parete”²⁰.

Di seguito le osservazioni della Corte.

In primo luogo, la Corte ha dichiarato che le disposizioni regolamentari sopracitate disciplinano ancora la materia, non essendo presente una legge del Parlamento, e sono compatibili con il principio di laicità appartenente all'ordinamento repubblicano.

Ciò non deve essere interpretato come un segno di indifferenza dello Stato rispetto alla religione dei cittadini, ma come una protezione alla libertà religiosa degli stessi, in un'epoca caratterizzata da un forte pluralismo confessionale e culturale. La Repubblica deve infatti

²⁰ Cassazione Civile sez. un., 9 settembre 2021, sent. n. 24414, “De Jure” banche dati editoriale
GLF:https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza_documento?idDatabank=2&idDocMaster=9339153&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&isCorrelazioniSearch=true.

rendere possibile l'espansione della libertà dell'individuo, compresa quella religiosa, che esprime un aspetto della dignità umana inviolabile secondo l'art. 2 della Costituzione²¹.

In secondo luogo, è possibile introdurre il Crocifisso all'interno delle aule scolastiche solamente se la comunità scolastica prenda la decisione di esporlo, eventualmente introducendo altri simboli religiosi appartenenti ad altre confessioni²² e in ogni caso, predisponendo un "ragionevole accomodamento" per questi ultimi.

Conformemente a questo, quindi, si ritiene illegittima la circolare adottata, in quanto non conforme ad un modello di una comunità scolastica aperta che cerca di trovare una soluzione condivisa per rispettare le sensibilità degli individui, la sanzione impartita al docente va quindi annullata.

Infine, la Corte afferma che il simbolo religioso del Crocifisso, in Italia, non costituisce discriminazione del docente ateo, in quanto sola espressione della cultura popolare del Paese.

La decisione della Corte, entra in alcuni punti in contraddizione.

Innanzitutto, la sentenza, non tiene in considerazione l'asimmetria nel rapporto tra il docente e gli alunni, il primo in una posizione di superiorità didattica, in grado di condizionare le posizioni dei propri studenti, che, al contrario, sono in una posizione di soggezione nei suoi confronti²³.

Inoltre, si può osservare che il comportamento del docente si dimostrava in ogni caso censurabile, sia perché egli ha rivolto frasi ingiuriose verso il dirigente, sia perché, rimuovendo il Crocifisso, non ha cercato in alcun modo di ascoltare i propri studenti, e di trovare un "ragionevole accomodamento" per gli stessi, creando una situazione di tensione all'interno della classe, controproducente per l'apprendimento.

La decisione intrapresa dal ricorrente, non può di conseguenza configurarsi come un esercizio di autotutela, ma come un abuso di autorità.

3.2 La questione relativa alle festività religiose: il caso Cresco Investigation

Il tema relativo al diritto del lavoratore di godere del riposo nei giorni festivi, rappresenta un punto di intreccio tra la disciplina lavoristica e il fattore religioso, considerato che la maggior parte delle festività previste dal calendario comune sono di origine religiosa.

²¹ Corte di Cassazione, sent. n. 334 dell'8 ottobre 1996.

²² Sammassimo A., 2021, "Ancora sul crocifisso nelle aule scolastiche: considerazioni a margine della decisione delle Sezioni Unite del 9 settembre 2021, n. 24414": <https://jus.vitaepensiero.it/news-papers-ancora-sul-crocifisso-nelle-aule-scolastiche-considerazioni-a-margine-della-decisione-delle-sezioni-unite-del-9-settembre-2021-n-24414-5771.html>.

²³ Cavana P., 2021, "Le Sezioni Unite della Cassazione sul crocifisso a scuola: alla ricerca di un difficile equilibrio tra pulsioni laiciste e giurisprudenza europea": https://www.statoecliese.it/images/uploads/articoli_pdf/Cavana.M_Le_sezioni.pdf?pdf=le-sezioni-unite-della-cassazione-sul-crocifisso-a-scuola-alla-ricerca-di-u.

Molte volte, queste festività diventano parte integrante della cultura di una società, un esempio è dato dalla domenica, una festa cristiana diventata poi parte del calendario di molti paesi dell'Occidente, anche di stampo più laico, soprattutto per ragioni legate all'uniformità dell'organizzazione delle attività lavorative²⁴.

La Corte di Giustizia dell'Unione europea, è tornata ad occuparsi di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro, pronunciandosi sulla causa C-193/17²⁵, relativa ad una particolare normativa austriaca²⁶ secondo cui il Venerdì Santo è giorno festivo retribuito, per i membri delle Chiese evangeliche di confessione augustana e di confessione elvetica, della Chiesa evangelica metodista e della Chiesa vetero-cattolica.

Il caso riguarda la richiesta da parte del Signor Achatzi, dipendente di un'azienda che si occupa di investigazione, di potersi astenere dal lavoro durante il Venerdì Santo, o di poter ricevere l'indennità aggiuntiva, prevista dall'art. 7, paragrafo 3, dell'ARG.

Il dipendente, nonostante non facesse parte delle Chiese indicate dalla normativa, chiede un risarcimento dal suo datore di lavoro, per non aver ricevuto l'indennità per giorno festivo, dopo aver lavorato il 3 aprile 2015, giorno del Venerdì Santo, ritenendo questa scelta di natura discriminatoria.

Il Tribunale di primo grado ha respinto il ricorso del lavoratore, ma la Corte Suprema austriaca ha richiesto l'intervento della Corte di Giustizia sottoponendole quattro questioni pregiudiziali. In primo luogo, la Corte chiede se il diritto dell'Unione Europea, in particolare l'art. 21 della Carta, in combinato con gli articoli 1 e 2, paragrafo 2 della Direttiva 2000/78/CE, preveda che in una controversia tra un lavoratore e datore di lavoro in un rapporto di lavoro privato, non si possa adottare una normativa che riconosce il diritto solo a determinate membri di credo religioso, un giorno festivo retribuito o ad un'indennità aggiuntiva.

In secondo luogo, ci si interroga sul fatto che sussista o meno un contrasto tra il diritto nazionale e il diritto dell'Unione, in quanto si tratta di una misura necessaria a tutelare il diritto alla libertà religiosa.

In terzo luogo, se il diritto dell'Unione, debba essere interpretato nel senso che la normativa nazionale rappresenti una vera e propria "misura positiva", allo scopo di compensare gli svantaggi subiti dagli appartenenti ad un certo credo religioso.

²⁴ Baldetti S., 2019, "Festività religiose e normativa discriminatoria alla prova della Corte di Giustizia dell'Unione Europea": https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Baldetti_Feste_religiose_e_lavoro_2019_1.pdf.

²⁵ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent.22 gennaio 2019, "Causa C-193/17, Cresco Investigation GmbH contro Markus Achatzi": <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=210073&doclang=IT>.

²⁶ articolo 7 paragrafo 3 dell'Arbeitsruhegesetz (legge in materia di periodi di riposo durante il lavoro, BGBl. 144/1983)

Da ultimo, nel caso in cui venga riconosciuta una discriminazione religiosa, ai sensi della direttiva 2000/78/CE, il giudice chiede se il datore di lavoro privato sia tenuto a riconoscere indistintamente a tutti i lavoratori i diritti sopramenzionati relativi al giorno del Venerdì Santo. Secondo quanto afferma il giudice europeo, se il giorno del Venerdì Santo non comporta adempimenti religiosi, i lavoratori appartenenti alle confessioni elencate dall'ARG non vivono una situazione differente rispetto agli altri, e quindi non è giustificabile il loro esclusivo diritto a godere del giorno festivo. Inoltre, la Corte dichiara la necessità di soffermarsi sul vantaggio economico che riconosce la normativa austriaca ad alcune categorie di lavoratori, in virtù della mera appartenenza confessionale, senza che vi sia un controllo di verifica riguardo la reale adesione dell'individuo all'obbligo religioso.

Alla luce di queste osservazioni, i giudici della Corte ammettono una differenza di trattamento, e affermano che la normativa austriaca costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione, ai sensi dell'art. 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE.

La Corte inoltre afferma che le misure previste dalla normativa nazionale non sono necessarie alla difesa delle libertà altrui²⁷, né destinate a compensare svantaggi legati all'appartenenza religiosa²⁸.

Riguardo alla quarta questione pregiudiziale, la Corte afferma che ai sensi dell'art. 21 della Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione europea, il datore di lavoro privato, finché lo Stato non modificherà la normativa nazionale, sarà tenuto a concedere anche agli altri lavoratori, qualora lo richiedano, il diritto ad un giorno festivo il Venerdì Santo, e inoltre a garantire a questi ultimi, un'indennità nel caso il datore di lavoro non accolga la richiesta.

Emergono diversi punti critici dalla sentenza appena analizzata.

In primo luogo, come spesso abbiamo osservato, la norma austriaca di ricezione della direttiva 2000/78/CE entra in contrasto con i principi stabiliti dalla normativa dell'Unione.

Infatti, l'art. 7 paragrafo 1 ARG, ha il giusto scopo di tutelare le minoranze religiose, ma crea una situazione di sbilanciamento tra i diritti garantiti agli appartenenti alle Chiese menzionate e quelli degli altri lavoratori, ai quali, non è stato concesso un corrispettivo vantaggio.

In secondo luogo, come già avvenuto in altre sentenze, la Corte di Giustizia ha sottolineato che l'art. 21 della Carta riconosce ai cittadini un diritto invocabile attivamente in giudizio, il diritto europeo, infatti, non costituisce una mera elencazione di principi generali non vincolanti per gli Stati membri, ma garantisce una concreta protezione contro le discriminazioni subite dai cittadini.

²⁷ ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 5, di detta direttiva.

²⁸ ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, della medesima direttiva.

Da ultimo, la Corte ribadisce che, se in contrasto con la normativa europea, il giudice nazionale ha l'obbligo di disapplicare la norma interna.

È importante notare che la portata di tale potere conferito al giudice nazionale, porterà a sempre più frequenti contrasti con le forze politiche, concentrate ad allontanare lo Stato dall'influenza dell'Unione europea²⁹.

3.3 Religione e alimentazione nell'ambiente di lavoro

Le discriminazioni religiose derivanti dal mancato rispetto delle abitudini alimentari prescritte da una religione, rappresentano una piccola minoranza rispetto ad altri tipi di discriminazioni religiose, ad esempio legate al simbolismo religioso o alle opinioni religiose dei lavoratori.

Si parla infatti molto poco di questo tipo di controversie, anche se possono offrire un punto di vista privilegiato sul rapporto tra libertà religiosa e uguaglianza e sulla multiculturalità che caratterizza gli Stati democratici contemporanei.

Il diritto alla libertà religiosa, infatti, non si esprime solamente attraverso la difesa delle opinioni e dei comportamenti derivanti dalle diverse culture, ma anche dalla possibilità che deve essere garantita ai lavoratori di potersi alimentare in maniera conforme alle proprie credenze.

Questo aspetto, può quindi creare situazioni problematiche all'interno dell'ambiente lavorativo, che rendono difficoltoso il concreto esercizio di tale diritto.

Le prescrizioni religiose in materia di alimentazione sono molteplici, ad esempio, nell'Ebraismo i cibi espressamente proibiti sono il coniglio, il cammello, il maiale, la lepre, ma anche crostacei e molluschi, da parte dell'Islam, gli alimenti vietati includono maiale, animali con zanne, sostanze come alcolici, o prodotti derivati da sangue.

Il consumo di carne bovina è proibito inoltre dall'Induismo, i mormoni invece devono astenersi da tè, caffè, e , più in generale, da tutte le bevande che contengono caffeina.

Esiste poi una seconda categoria di prescrizioni religiose, che impone una determinata alimentazione in alcuni periodi dell'anno o della giornata.

Da ultimo, esistono regole alimentari che prevedono determinate condizioni da rispettare per il consumo dei cibi, ad esempio il metodo della "macellazione rituale" che deve essere seguito per gli aderenti all'Ebraismo e all'Islam, oppure il divieto imposto dalla fede ebraica di consumare prodotti caseari e carne insieme.

Questa breve descrizione sulle più comuni prescrizioni alimentari religiose, porta alla luce la forte complessità di tale questione, dato che potrebbe aver luogo un diverso trattamento

²⁹ Caprotti A, 2019, "Il ruolo attivo del giudice nazionale con riferimento alla concreta applicazione del principio europeo di non discriminazione sul luogo di lavoro": <http://www.dpceonline.it/index.php/dpceonline/article/view/758>.

lavorativo, indirizzato non solo tra gli aderenti alle religioni di maggioranza e minoranza, ma anche tra i fedeli ad una medesima religione, ma appartenenti a tradizioni diverse, nel caso in cui il datore di lavoro decida di rispettare solo alcune esigenze alimentari, in base alla loro onerosità per l'azienda.

Il 17 marzo 2006, il Comitato nazionale ha trattato il tema del rispetto delle regole alimentari religiose, affermando che il nostro ordinamento giuridico prevede che nessuno si debba mai trovare nella condizione di cibarsi andando contro le proprie credenze religiose.

La questione dell'alimentazione differenziata è stata poi trattata in riferimento alle caserme, in cui, data la fine dell'obbligatorietà del servizio, dovrebbero valere le stesse tutele previste per qualsiasi tipo di lavoro. In Italia, l'art. 7, comma 2 della L. 8 marzo 1989, n. 101, recante norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle comunità ebraiche italiane, dichiara che gli ebrei appartenenti alle forze armate o ad altri servizi assimilati, hanno il diritto di rispettare le prescrizioni alimentari derivanti dalla loro religione, e di essere assistiti dalla Comunità competente, senza oneri per le istituzioni in cui si trovano.

In Spagna, al contrario, per quanto riguarda gli ebrei, invece, è presente solo un accordo di collaborazione tra la Comunità autonoma di Madrid e la Comunità israelita locale, allo scopo di facilitare la distribuzione di alimenti, nei centri in cui il numero di appartenenti alla religione ebraica sia significativo, e nel caso lo richiedano.

Negli Stati Uniti, in passato i militari che partecipano a lunghe missioni, se volevano rispettare le proprie regole alimentari venivano invitati a portarsi autonomamente il cibo da casa, tuttavia a partire dal 2004, per andare incontro alle esigenze della comunità ebraica durante la Pasqua, l'agenzia della difesa americana ha progettato pasti ad hoc, che rispettassero le prescrizioni alimentari legate a tale festività.

Nel periodo del Ramadan, che può creare dei problemi dal punto di vista fisico ai lavoratori, indebolendoli fisicamente e mentalmente, viene lasciata la possibilità al comandante di rendere esenti alcuni militari di fede musulmana dallo svolgimento delle mansioni più dure, oppure di ridurre l'orario di lavoro, per consentire loro di interrompere il digiuno con la cena e di partecipare alle preghiere di rito.

Riguardo al lavoro privato, non esiste un obbligo per il datore di lavoro di rispettare le prescrizioni alimentari religiose a cui devono attenersi i lavoratori, ma l'Equality Human Rights Commission del Regno Unito, ha predisposto alcune soluzioni da attuare, che possono essere adottate da tutti i Paesi dell'Unione.

In primo luogo, se l'organizzazione è provvista di una mensa aziendale, sarebbe auspicabile fornire alimenti che possano essere conformi ai precetti a cui si attengono i dipendenti.

La tendenza a soddisfare le esigenze alimentari religiose dei lavoratori, è favorita dalle organizzazioni che lavorano in ambito internazionale, ad esempio, una multinazionale statunitense operante in India, ha modificato tutto il menù della mensa aziendale allo scopo di offrire solo piatti vegetariani, dopo aver accolto alcune lamentele di lavoratori che si sentivano a disagio a mangiare in un ristorante che servisse piatti a base di carne, contrari alla loro religione.

In secondo luogo, è stato suggerito di far portare ai dipendenti i propri piatti da casa, soluzione che però presenta alcune criticità, essa richiede infatti la disponibilità in azienda di un frigorifero e un micro onde, ma anche di appositi spazi per collocare i piatti in modo da tenerli separati da altri preparati in modo non conforme ai propri principi.

Un'ulteriore pratica da seguire, riguarda gli eventi organizzati nell'ambiente lavorativo. Sarebbe troppo oneroso servire cibi halal o kasher, ma è comunque suggerito proporre delle alternative conformi alle credenze dei lavoratori presenti.

Per quanto riguarda il Ramadan, inoltre, a causa della maggiore spossatezza e stanchezza sofferta da i lavoratori durante tale periodo, sono stati invitati i datori di lavoro a offrire giorni di ferie aggiuntivi oppure una maggiore flessibilità di orari, anche se ciò può essere reso difficoltoso da molti fattori, quali il periodo in cui cade il Ramadan, le caratteristiche geografiche dello Stato, oppure l'influenza che tale accomodamento può avere sul morale dei colleghi non musulmani.

Un esempio riguarda la sospensione da parte del sindaco di quattro animatori impiegati in un centro estivo in Francia, per aver violato l'art. 6 del contratto di lavoro, che li obbligava a nutrirsi e idratarsi in modo adeguato a garantire il giusto controllo dei bambini ospitati. La norma era stata introdotta due anni prima, dopo che un autista di autobus, stanco presumibilmente a causa del digiuno, si era sentito male mentre guidava, provocando un incidente in cui erano rimasti feriti due bambini.

Dopo l'accusa di discriminazione religiosa da parte del Conseil français du culte musulman e del Collectif contre l'islamophobie en France, il sindaco ha quindi deciso di reintegrare i lavoratori sul posto di lavoro.

Da ultimo, deve essere inoltre evidenziato il problema legato al contatto che possono avere alcuni lavoratori con alimenti vietati dalla loro religione.

Un esempio è dato dal caso di alcuni cassieri di fede musulmana all'interno di un supermercato del Minnesota, che hanno richiesto a clienti o ai colleghi di far passare al loro posto sul lettore del codice a barre i prodotti a base di maiale, oppure dalla causa per discriminazione religiosa che è stata intentata da uno chef musulmano contro la polizia britannica, che ricopriva il ruolo

di direttore della ristorazione nel quartier generale di West London, a causa della richiesta di preparare colazioni a base di derivati di maiale.

Per concludere, tutte le tematiche affrontate fanno emergere due profili che riguardano l'interesse dei lavoratori per il rispetto delle prescrizioni religiose seguite, il primo riguarda la possibilità di non ingerire cibi vietati o preparati in modo non conforme, il secondo concerne la garanzia di alimentarsi in modo coerente con le proprie convinzioni religiose.

Riguardo al primo profilo, al giorno d'oggi, si è ormai lontani dalle problematiche del passato legate all'obbligo di alcune minoranze di rinunciare alla propria dieta pur di dimostrare il proprio desiderio di integrarsi. Oggi, nell'ambiente di lavoro, vi è la possibilità di rispettare le regole religiose che prevedono il divieto di alcuni cibi, senza sopportare eccessivi costi economici e senza che siano necessari interventi particolari del datore di lavoro.

Diverso è il problema legato alla conformità della preparazione degli elementi alle prescrizioni religiose, nel caso in cui non ci sia un apposito documento che lo certifichi.

Tuttavia, è il secondo profilo che si presenta come il più problematico per il datore di lavoro, a cui si richiede di acquistare particolari strumenti, spesso molto costosi, per garantire il rispetto delle norme religiose a cui si attengono i propri dipendenti.

Questo necessario accomodamento crea un problema di bilanciamento tra il desiderio di rispettare la libertà religiosa del lavoratore, da una parte, e la mancanza dell'obbligo giuridico per il datore di lavoro di predisporre questi accorgimenti, quando questi siano eccessivamente onerosi dal punto di vista organizzativo e/o economico, dall'altra.

Questo diritto, al giorno d'oggi non si configura quindi come assoluto, è per questo necessario ponderare la propria valutazione caso per caso, in base alle circostanze che caratterizzano la situazione discriminatoria³⁰.

³⁰ Bottoni R., 2013, "le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione": <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1440/73466>.

CONCLUSIONI

Come è stato analizzato nei vari capitoli, la tutela della libertà religiosa negli ambienti di lavoro, è una delle sfide più attuali per i sistemi giuridici di oggi.

In primo luogo, dall'analisi delle decisioni della Corte EDU riguardo il caso *Eweida and Other v. The United Kingdom*, è emersa una grande difficoltà a delineare un approccio chiaro per trattare le questioni relative alla libertà religiosa, soprattutto a causa della troppa genericità dell'art. 9 CEDU riguardo tali fattispecie.

In secondo luogo, osservando le sentenze presentate nel secondo capitolo dell'elaborato, è emerso che talvolta la libertà del datore di lavoro di perseguire politiche di neutralità, è prevalsa eccessivamente sull'esercizio della libertà religiosa del lavoratore.

In particolare, ciò è evidente nella decisione riguardante il caso *Achbita*, in cui il datore di lavoro è stato legittimato, in virtù di tali politiche, a impedire ai propri lavoratori di indossare abbigliamento religioso nel luogo di lavoro.

Tra le tematiche analizzate nel terzo capitolo, è emerso come un simbolo religioso possa diventare parte integrante della cultura popolare di un Paese. Un esempio è dato dal crocifisso, il cui utilizzo in aula, non è stato considerato discriminatorio proprio per tale ragione.

D'altro canto, viene comunque sottolineata l'importanza della trasformazione dell'ambiente scolastico in uno spazio aperto, capace di predisporre ragionevoli accomodamenti per gli individui appartenenti a fedi religiose differenti da quella cristiana.

L'argomento relativo alle festività religiose ha evidenziato che talvolta le norme nazionali non sono coerenti con la direttiva 2000/78/CE dell'Unione.

Nel caso *Cresco Investigation*, infatti, i giudici della Corte hanno affermato che la normativa austriaca costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione, e inoltre le misure previste da tale normativa non sono state ritenute necessarie alla difesa delle libertà altrui, né desinate a compensare svantaggi legati all'appartenenza religiosa.

Infine, per quanto concerne dell'alimentazione, sono state elencate varie soluzioni riguardanti il rispetto delle prescrizioni alimentari previsto per alcuni lavoratori credenti, si tratta però di suggerimenti, non di un sistema di regole univoche, che possano garantire uniformità tra gli Stati.

Per concludere, all'interno dello spazio europeo la disciplina dei diritti fondamentali si presenta molto variabile, soprattutto per quanto riguarda i rapporti privati rimessi al giudice nazionale, ciò genera, in questo modo, una disparità di trattamento tra i vari Stati membri, che può portare a gravi problemi per quanto riguarda la libera circolazione dei lavoratori e l'allocazione della forza lavoro nel mercato europeo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Adinolfi A., Filippo Donati, Annalisa Ciampi, 2018, "C-414/16 Egenberger – La CGUE interpreta l'art. 4, par. 2, della dir. 2000/78/CE ed accerta l'effetto diretto, anche orizzontale degli artt. 21 e 47 della Carta dei Diritti fondamentali", Osservatorio sulle Fonti [online]. Disponibile su: <https://www.osservatoriosullefonti.it/archivi/archivio-rubriche/archivio-rubriche-2018/437-fonti-dell-unione-europea-e-internazionali/2170-osf-2-2018-ue-1#:~:text=Nella%20sentenza%20Egenberger%2C%20la%20Corte,autodeterminazione%2C%20sancito%20dall%27art.>

[Data di accesso: 26/09/2022].

Albanese G., 2019, "Crocifisso in aula. Ripassino di diritto (e di laicità) per ministri smemorati", Rivista Tempi [online]. Disponibile su: <https://www.tempi.it/crocifisso-in-aula-ripassino-di-diritto-e-di-laicita-per-ministri-smemorati/>.

[Data di accesso: 13/10/2022].

Baldetti S., 2018, "Requisiti occupazionali delle organizzazioni di tendenza e tutela del lavoratore. L'intervento della Corte di Giustizia nel caso Egenberger v. Evangelisches Werk", Lavoro Diritti Europa [online]. Disponibile su: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/16-Baldetti-organizzazioni_di_tendenza_DEFINITIVA_22-09-2018IMPAGINATO_1.pdf.

[Data di accesso: 22/09/2022].

Baldetti S., 2019, "Festività religiose e normativa discriminatoria alla prova della Corte di Giustizia dell'Unione Europea", Lavoro Diritti Europa "Rivista nuova di Diritto del Lavoro"[online]. Disponibile su: https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Baldetti_Feste_religiose_e_lavoro_2019_1.pdf.

[Data di accesso: 18/10/2022].

Borghi A., 2019, "Sulla libertà di manifestare le proprie opinioni religiose nel luogo di lavoro: brevi note in merito ai casi Achbita e Bougnaoui", Stato, Chiese e pluralismo confessionale [online]. Disponibile su: https://www.statoechiese.it/images/uploads/articoli_pdf/Borghi.M_Sulla_libertà.pdf?pdf=sulla-libertà-di-manifestare-le-proprie-opinioni-religiose-nel-luogo-di-lav.

[Data di accesso: 07/10/2022].

Bottoni R., 2013, “le discriminazioni religiose nel settore lavorativo in materia di alimentazione”, Il Mulino - Rivisteweb “Quaderni di diritto e politica ecclesiastica”[online]. Disponibile su: <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1440/73466>. [Data di accesso: 15/10/2022].

Cavana P., 2021, “Le Sezioni Unite della Cassazione sul crocifisso a scuola: alla ricerca di un difficile equilibrio tra pulsioni laiciste e giurisprudenza europea ”, Stato, Chiese e pluralismo confessionale [online]. Disponibile su: https://www.statoechiese.it/images/uploads/articoli_pdf/Cavana.M_Le_sezioni.pdf?pdf=le-sezioni-unite-della-cassazione-sul-crocifisso-a-scuola-alla-ricerca-di-u. [Data di accesso: 14/10/2022].

Caprotti A., 2019, “Il ruolo attivo del giudice nazionale con riferimento alla concreta applicazione del principio europeo di non discriminazione sul luogo di lavoro”, Note e commenti DPCE [online]. Disponibile su: <http://www.dpceonline.it/index.php/dpceonline/article/view/758>. [Data di accesso: 19/10/22].

Durisotto D., 2019, “I recenti interventi della Corte EDU e della Corte di Giustizia UE in tema di simboli religiosi, un percorso parallelo”. Rassegna della giurisprudenza, Federalismi.it [online]. Disponibile su: <https://iris.unica.it/bitstream/11584/265408/1/01052019094736.pdf>. [Data di accesso: 27/09/2022].

Guzzetti S., 2021, “Corte di Giustizia Ue. Giustificato, in alcuni casi, il divieto del velo islamico”, Avvenire.it [online]. Disponibile su: <https://www.avvenire.it/mondo/pagine/unione-europea-velo-tribunale>. [Data di accesso: 06/10/2022].

Lebra A., 2021, “Il crocifisso non genera discriminazione”, Settimana News [online]. Disponibile su: http://www.settimananews.it/diritto/crocifisso-non-genera-discriminazione/#_ftn1. [Data di accesso: 13/10/2022].

Olivito E., 2017, “La Corte di giustizia non si “svela”: discriminazioni indirette e neutralità religiosa nei luoghi di lavoro. Il cliente (non) ha sempre ragione!”, Diritti comparati [online]. Disponibile su: <https://www.diritticomparati.it/la-corte-di-giustizia-non-si-svela-discriminazioni-indirette-e-neutralita-religiosa-nei-luoghi-di-lavoro-il-cliente-non-ha-sempre-ragione/>.

[Data di accesso: 07/10/2022].

Salvi A., 2020, “Libertà di religione e divieto di discriminazione nello spazio europeo a vent'anni dalla direttiva 2000/78/CE”, Rivista semestrale del Centro Studi Rosario Livatino [online]. Disponibile su: <https://l-jus.it/liberta-di-religione-e-divieto-di-discriminazione-nello-spazio-europeo-a-ventanni-dalla-direttiva-2000-78-ce/>.

[Data di accesso: 22/09/2022].

Sammassimo A., 2021, “Ancora sul crocifisso nelle aule scolastiche: considerazioni a margine della decisione delle Sezioni Unite del 9 settembre 2021, n. 24414”, Vita e Pensiero JUS [online]. Disponibile su: <https://jus.vitaepensiero.it/news-papers-ancora-sul-crocifisso-nelle-aule-scolastiche-considerazioni-a-margine-della-decisione-delle-sezioni-unite-del-9-settembre-2021-n-24414-5771.html>.

[Data di accesso: 14/10/2022].

Taranto S., 2014, “Il simbolismo religioso sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea”, Stato, Chiese e pluralismo confessionale [online].

Disponibile su: <https://www.statoechiese.it/it/contributi/il-simbolismo-religioso-sul-luogo-di-lavoro-nella-piu-recente-giurisprudenz/corte-europea-dei-diritti-delluomo>.

[Data di accesso: 01/10/2022].

SENTENZE

Grande Chambre della Corte Europea dei Diritti dell’Uomo, sentenza 18 marzo 2011, “Causa Lautsi e altri c. Italia”. Disponibile su:

https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/sentenza/sintesi_senzas/000/000/422/sintesi_Lautsi_e_altri_c._Italia.pdf.

[Data di accesso: 13/10/2022].

Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, sent. 15 gennaio 2013, "Case of Eweida and Others V. The United Kingdom". Disponibile su: <https://www.lawpluralism.unimib.it/oggetti/183-eweida-and-others-v-the-united-kingdom-nos-48420-10-and-other-3-e-ct-hr-fourth-section-27-may-2013>.

[Data di accesso: 06/10/2022].

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 14 marzo 2017, "Sentenze 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". Disponibile su: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030it.pdf>.

[Data di accesso: 07/10/2022].

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 17 aprile 2018, "Causa C-414/16, Vera Egenberger Contro Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV". Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201148&doclang=IT>.

[Data di accesso: 22/09/2022].

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 22 gennaio 2019, "Causa C-193/17, Cresco Investigation GmbH contro Markus Achatzi". Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=210073&doclang=IT>.

[Data di accesso: 18/10/2022].

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 15 luglio 2021, "Sentenza nelle cause riunite C-804/18 e C-341/19 WABE e MH Müller Handel". Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0804&from=IT>.

[Data di accesso: 06/10/2022].

Cassazione Civile sez. un., 09/09/2021, (ud. 06/07/2021, dep. 09/09/2021), n.24414, De Jure banche dati editoriale GLF [online]. Disponibile su: https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza_documento?idDatabank=2&idDocMaster=9339153&idUnitDoc=0&nVigUnitDoc=1&isCorrelazioniSearch=true.

[Data di accesso: 13/10/2022].