



# diritto & religioni

Semestrale  
Anno IX - n. 1-2014  
gennaio-giugno

ISSN 1970-5301

17



LUIGI  
PELLEGRINI  
EDITORE

**Diritto e Religioni**  
Semestrale  
Anno IX - n. 1-2014  
**Gruppo Periodici Pellegrini**

*Direttore responsabile*  
Walter Pellegrini

*Direttore*  
Mario Tedeschi

*Segretaria di redazione*  
Maria d'Arienzo

*Comitato scientifico*

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

*Struttura della rivista:*

**Parte I**

SEZIONI

*Antropologia culturale*  
*Diritto canonico*  
*Diritti confessionali*

*Diritto ecclesiastico*  
*Sociologia delle religioni e teologia*  
*Storia delle istituzioni religiose*

DIRETTORI SCIENTIFICI

M. Minicuci  
A. Bettetini, G. Lo Castro  
M. d'Arienzo, V. Fronzoni,  
A. Vincenzo  
M. Jasonni, L. Musselli  
G.J. Kaczyński, M. Pascali  
R. Balbi, O. Condorelli

**Parte II**

SETTORI

*Giurisprudenza e legislazione amministrativa*  
*Giurisprudenza e legislazione canonica*  
*Giurisprudenza e legislazione civile*

*Giurisprudenza e legislazione costituzionale e comunitaria*  
*Giurisprudenza e legislazione internazionale*  
*Giurisprudenza e legislazione penale*  
*Giurisprudenza e legislazione tributaria*

RESPONSABILI

G. Bianco  
P. Stefani  
L. Barbieri, Raffaele Santoro,  
Roberta Santoro  
  
G. Chiara, R. Pascali  
S. Testa Bappenheim  
V. Maiello  
A. Guarino

**Parte III**

SETTORI

*Lecture, recensioni, schede,*  
*segnalazioni bibliografiche*

RESPONSABILI

F. Petroncelli Hübler, M. Tedeschi

## Comitato dei referees

Prof. Andrea Bettetini - Prof.ssa Geraldina Boni - Prof. Salvatore Bordonali - Prof. Orazio Condorelli - Prof. Pierluigi Consorti - Prof. Raffaele Coppola - Prof. Pasquale De Sena - Prof. Saverio Di Bella - Prof. Francesco Di Donato - Prof. Olivier Echappè - Prof. Nicola Fiorita - Prof. Antonio Fucillo - Prof. Federico Aznar Gil - Prof. Ivàn Ibàn - Prof. Pietro Lo Iacono - Prof. Dario Luongo - Prof. Agustin Motilla - Prof. Salvatore Prisco - Prof. Patrick Valdrini - Prof. Gian Battista Varnier - Prof. Carmela Ventrella - Prof. Marco Ventura.

# *La simbologia religiosa sul luogo di lavoro nella più recente giurisprudenza europea*

SALVATORE TARANTO

## *1. Il problema della simbologia religiosa sul luogo di lavoro*

Sebbene in tutta Europa si registri un ampio consenso sulla necessità di assicurarla ad individui e a gruppi, la libertà religiosa costituisce uno dei concetti giuridici più indeterminati ed ambigui in cui ci si possa imbattere, uno di quelli attorno ai quali maggiormente si accendono tensioni teoriche e dirompono controversie pratiche. Le ragioni di questa problematicità sono riconducibili ad una pluralità di fattori, che possono essere riassunti nel modo che segue.

È da osservare anzitutto che l'idea di libertà religiosa trae origine da concezioni del mondo e da filosofie assai variegata,<sup>1</sup> persino incompatibili, le quali, muovendo da presupposti teorici tanto differenti, promuovono altrettanti differenti progetti normativi, così da condurre ad implicazioni pratiche tra loro anche notevolmente divergenti. In secondo luogo, alla base di tale ideale si possono rinvenire numerose giustificazioni, scaturenti dalle molteplici e parimenti legittime visioni razionalistiche ed etiche della vita che affollano l'orizzonte di senso entro il quale si comprendono le azioni umane. Un terzo fattore di problematicità si scorge riguardo al ruolo svolto dal principio della libertà religiosa. Questo ha avuto una formazione progressiva nel corso del tempo ed una configurazione diversificata a seconda del contesto socio-culturale in cui si è sviluppato, il che vale a chiarire come si tratti di un concetto relazionale. Il suo significato e la sua concreta portata – sarebbe a dire – risultano determinabili solo alla luce degli ulteriori concetti, anch'es-

---

<sup>1</sup> Un rilievo simile si scorge nello studio pubblicato nel 1957 da GAETANO CATALANO, *Il diritto di libertà religiosa*, Cacucci Editore, Bari, 2007, ristampa, p. 1 ed in MARIO TEDESCHI, *Manuale di diritto ecclesiastico*, Giappichelli, Torino, 2004, III ed., p. 109. Sulla tematica si veda anche SERGIO FERLITO, *Diritto soggettivo e libertà religiosa: riflessioni per uno studio storico e concettuale*, ESI, Napoli, 2003.

si in larga parte stipulativi, con i quali si trova ad interagire: con quello di laicità, secolarizzazione, tolleranza religiosa, imparzialità e neutralità statale in primo luogo e, più in generale, con il modo di concepire il diritto, i diritti e le libertà, la democrazia e gli altri principi giuridici con i quali può doversi confrontare.<sup>2</sup> Si deve rilevare, ancora, come quello in esame sia un concetto di estrema complessità per via della difficile determinazione dei suoi elementi costitutivi, della molteplicità delle forme con cui può trovare esplicitazione e della delicata ed importante funzione che svolge in un ambito contrassegnato dall'emergere di esigenze contrapposte.<sup>3</sup> In ultimo, del principio libertario possano darsi più interpretazioni ed applicazioni. Tutto ciò rende estremamente sfuggente il concetto di libertà religiosa.

Lungi dall'indagare sui tradizionali aspetti filosofici ed etici, relativi alla formulazione di tale principio normativo, e dall'offrire una ricostruzione della sua evoluzione storica e delle sue variegata sfumature e versioni, in queste pagine si tenterà piuttosto di delineare criticamente quelle che oggi appaiono esserne le linee interpretative prevalenti, per come vengono elaborate e rese operative in ambito europeo da parte della più recente giurisprudenza. Tra le tante e pressanti questioni pratiche, inerenti all'esercizio della libertà religiosa del singolo individuo, se ne intende affrontare una che nelle società multi religiose contemporanee appare particolarmente problematica e significativa. Si tratta dell'utilizzo dei simboli religiosi da parte del lavoratore, allorché la sua volontà di esibirli risulta (o comunque sembra risultare) incompatibile con lo svolgimento delle prestazioni professionali richieste.

La scelta di fare riferimento all'impiego sul luogo di lavoro del simbolismo religioso – il quale costituisce un fattore identitario di primaria rilevanza sia per l'individuo che per le comunità<sup>4</sup> – è motivata dal fatto che tale questione, sebbene circoscritta, dal punto di vista ecclesiasticistico costituisce un elemento di riflessione di notevole interesse. Essa, infatti, si situa concettualmente in una zona di confine tra spazio pubblico e spazio privato, superando così una distinzione teorica tante volte tracciata per tentare

---

<sup>2</sup> Per una distinzione storico-concettuale tra tolleranza religiosa, secolarizzazione e laicità statale, nonché su alcune differenti applicazioni di quest'ultimo principio, sia consentito rinviare a SALVATORE TARANTO, *Diritto e religioni nelle democrazie contemporanee. Una prospettiva normativa*, ESI, Napoli, 2010; ID., *Diritti e libertà al tempo della secolarizzazione, della tolleranza religiosa, della laicità. Un'analisi concettuale*, in *Ragion pratica*, 40, 1, 2013, pp. 263-280 ed alla bibliografia ivi indicata.

<sup>3</sup> Sui principali caratteri della libertà religiosa, con specifico riferimento all'ordinamento giuridico italiano, cfr. FRANCESCO FINOCCHIARO, *Diritto ecclesiastico*, Zanichelli, Bologna, 2003, IX ed., pp. 145-233.

<sup>4</sup> Sul simbolismo religioso la letteratura è sterminata; sul suo valore identitario si veda, tra tanti, NICOLA COLAIANNI, *Diritto pubblico delle religioni. Eguaglianza e differenza nello Stato costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 2012, pp. 79 ss.

di comporre tale genere di controversie. Si tratta di una distinzione usuale, ancorché non sempre giustificata e pacifica, e che nel contesto lavorativo per molti versi assume una declinazione assai sfumata, fino ad estinguersi del tutto nella maggiore parte dei casi. In ragione di ciò, non si può che assumere una decisione chiara e precisa in merito all'impiego dei simboli religiosi in ambito lavorativo. Il compimento di una simile scelta si rende possibile solo presupponendo l'adozione di uno specifico concetto di libertà religiosa, in particolare riguardo l'aspetto esterno con cui questa trova manifestazione.<sup>5</sup>

Lo spunto per avviare una riflessione sul tema e l'oggetto specifico su cui questa verte sono costituiti da una serie di sentenze, emanate di recente e quasi contestualmente dalla Corte di Cassazione francese e dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo e che possono essere considerate paradigmatiche.<sup>6</sup> La Cassazione francese si è pronunciata sul divieto di fare uso di capi d'abbigliamento e di simboli religiosi sul luogo di lavoro con le due sentenze gemelle numero 536 e 537 emesse il 19 marzo 2013. La quarta sezione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo si è espressa sull'esercizio della libertà religiosa, tutela dall'art. 9 della CEDU, e sul connesso divieto di discriminazione, sancito all'art. 14 della medesima Convenzione, il 15 gennaio 2013, riunendo ed esaminando congiuntamente quattro casi similari originatisi nel Regno Unito e concernenti il rifiuto del lavoratore di attenersi per convinzioni religiose a quanto richiesto dal datore di lavoro, non svolgendo più le mansioni assegnategli o portando con sé dei simboli religiosi, così da contravvenire a delle disposizioni regolamentari interne.

---

<sup>5</sup> Della libertà religiosa si distingue in genere una dimensione individuale interna incompressibile concernente la possibilità di credere, mutare credo o non credere affatto nonché la libertà di coscienza ovvero la libertà di autodeterminarsi in ambito morale; una dimensione individuale esteriore riguardante la facoltà di rendere manifeste le proprie convinzioni, farne propaganda, seguirne le pratiche ed osservarne i riti, esercitando la libertà di culto; una dimensione organizzata e collettiva riferita a gruppi, enti e confessioni; una dimensione istituzionale, che si ha allorché un'istituzione pubblica interagisce formalmente con le confessioni religiose.

<sup>6</sup> Come noto, oltre a quasi tutti gli Stati europei anche l'Unione Europea, con l'art. 6 TUE, prevede l'adesione alla CEDU. Va ricordato inoltre che con la Direttiva n. 2000/78/CE del 27 novembre 2000 il Consiglio della U.E. adotta il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, vietando ogni discriminazione diretta e indiretta. Sul tema della libertà religiosa cfr. PAOLO CAVANA, *I simboli religiosi nello spazio pubblico nella recente esperienza europea*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), ottobre 2012; PAUL M. TAYLOR, *Freedom of Religion. UN and European Human Rights Law and Practice*, Cambridge University Press, Cambridge, 2005; ANTONIO VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2011.

## 2. La soluzione per la Giurisprudenza francese

Per dirimere la problematica dell'impiego dei simboli religiosi sul luogo di lavoro, la Cassazione francese considera decisivo determinare quale sia la tipologia dell'attività esercitata, distinguendo se si espleti un servizio pubblico o meno. Tale valutazione va operata con riferimento alla natura dell'incarico concretamente assolto ed al contesto in cui questo viene eseguito, indipendentemente dal fatto che sotto il profilo formale si presti servizio presso una struttura a carattere pubblico o privato.

Il supremo Giudice ritiene che solo nel caso in cui si svolga un servizio pubblico – laddove entri in gioco l'immagine della Repubblica – si rende necessario attuare in via prioritaria ed in modo rigoroso il principio della laicità statale, solennemente proclamato nel primo articolo della Carta costituzionale vigente.<sup>7</sup> La laicità francese si compone di due principi cardine, che operano congiuntamente: la neutralità dello Stato e la libertà di religione e di coscienza.<sup>8</sup> Ebbene, il principio della neutralità – preordinato a proteggere anche la libertà religiosa – impone allo Stato, ai suoi rappresentanti e funzionari di mantenersi equidistanti in materia di religione e di trattare con eguale rispetto tutti i cittadini nello spazio pubblico, senza operare distinzioni basate sulle loro convinzioni di fede. L'obbligo di attenersi al principio di stretta neutralità incombe indifferentemente sia sugli operatori pubblici sia su quanti svolgono dei servizi pubblici.<sup>9</sup> Appare giustificato, pertanto, imporre loro il divieto d'indossare simboli e capi d'abbigliamento religiosi visibili sul luogo di lavoro in quanto tale restrizione è finalizzata a non ingenerare l'erroneo

---

<sup>7</sup> La Costituzione afferma che “La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances”.

<sup>8</sup> L'affermazione è contenuta nella Relazione della Commissione “Stasi” di riflessione sull'applicazione del principio di laicità in Francia, depositata giorno 11 dicembre 2003. Com'è noto, sulla base della Relazione il 15 marzo 2004 è stata emanata la controversa Legge n. 2004-228 che disciplina l'utilizzo dei simboli religiosi ostensivi negli istituti scolastici. Per un *excursus* storico sulla tematica si veda JEAN BAUBÉROT, *Libertà religiosa e laicità in Francia*, in [www.eticapubblica.it/public/upload/LAP4\\_BAUBEROT.pdf](http://www.eticapubblica.it/public/upload/LAP4_BAUBEROT.pdf).

<sup>9</sup> In tale senso la “Charte de la laïcité dans les services publics”, diramata come Circolare del Primo Ministro n. 5209 del 13 aprile 2007 e redatta su suggerimento dell'organismo “Haut Conseil à l'Intégration”, prevede tra l'altro che “Tout agent public a un devoir de stricte neutralité ... Le fait pour un agent public de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations ... Ils bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse dès lors qu'elles sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service”. Si prevede inoltre che “Les usagers des services publics ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène. Les usagers des services publics doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme”.

convincimento che le istituzioni pubbliche prediligano una prospettiva di fede rispetto alle altre o accolgano una visione religiosa della vita.<sup>10</sup>

Una limitazione tanto dura all'esercizio della libertà religiosa può essere prevista solo per conseguire un obiettivo legittimo e purché la stessa venga disposta in una misura proporzionata allo scopo perseguito. Come si chiarisce nella sentenza n. 536 del 2013, “résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché”.<sup>11</sup>

Alla luce del paradigma della laicità e della libertà religiosa ora delineato, la Corte francese ha giudicato illegittimo e discriminatorio il licenziamento disposto a danno di una donna musulmana perché indossava il velo islamico sul luogo di lavoro, contrariamente a quanto stabilito dal regolamento dell'asilo privato “Baby Loup”, che prevedeva il divieto generalizzato d'indossare simboli e capi d'abbigliamento religiosi ancorché non si svolgesse alcuna mansione pubblica. Difettando tale requisito e non ravvisandosi ragioni specifiche e scopi legittimi per imporre la restrizione – argomenta la Corte – l'esercizio della libertà religiosa, che costituisce un diritto fondamentale, non può che trovare piena esplicazione, senza che sia giustificabile porvi alcuna limitazione<sup>12</sup>.

Sulla base della medesima impostazione, con sentenza n. 537 del 2013,<sup>13</sup> coerentemente la Corte ha giudicato legittimo il regolamento interno di un ente privato, quello de “La Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis”, che vietava ai propri dipendenti “le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe,

---

<sup>10</sup> Svariate pronunce confermano il dovere di assumere un atteggiamento improntato alla massima neutralità possibile nello svolgimento di un servizio pubblico. Con sent. “M.me Villalba” del 17 ottobre 2002 il Tribunale amministrativo di Parigi ha ritenuto legittimo il diniego di un ospedale di rinnovare il contratto di lavoro ad un'assistente sociale che rifiutava di togliere il velo; sul tema si veda inoltre, in senso conforme, Consiglio di Stato, sent. “Demoiselle Jamet” del 3 maggio 1950, sent. “Demoiselle Weiss” del 28 aprile 1958, parere “Mademoiselle Marteaux” del 3 maggio 2000.

<sup>11</sup> Il testo della sentenza in parte è reperibile in [www.olir.it/areetematiche/72/index.php?documento=6077](http://www.olir.it/areetematiche/72/index.php?documento=6077). Sulla questione del pubblico funzionario di fatto in Francia, seppure con precipuo riferimento al peculiare settore dell'istruzione pubblica, si veda DANIELE FERRARI, *Neutralità della scuola e ruolo dei genitori nelle attività extra-scolastiche*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica ([www.statoeChiese.it](http://www.statoeChiese.it)), dicembre 2011.

<sup>12</sup> Va notato che tale argomento è stato criticato dalla Corte d'appello di Parigi, alla quale la causa era stata rinviata, che ritiene giustificato il licenziamento in quanto operato da una “enterprise de conviction” che legittimamente deve mantenersi rigorosamente neutrale.

<sup>13</sup> Il testo della sentenza in parte è reperibile in [www.olir.it/areetematiche/72/index.php?documento=6076](http://www.olir.it/areetematiche/72/index.php?documento=6076).

une ethnîe, une religion, une obéissance politique ou quelque croyance que ce soit”. Nel caso in questione, infatti, la restrizione è apparsa giustificata agli occhi del Giudice perché i destinatari della norma partecipano ad un’attività di servizio pubblico sicché non risulta ingiusto né discriminatorio licenziare la dipendente di credo musulmano che, durante l’orario di lavoro, continuava ad indossare il velo islamico.

La soluzione francese alla problematica, sebbene intrinsecamente coerente ed idonea a trovare un’applicazione uniforme ed eguale per tutti, appare essere troppo rigorosa nonché poco sensibile e rispettosa delle esigenze dei credenti, finendo con il restringere eccessivamente lo spazio d’esercizio della libertà di espressione religiosa. Una normativa di tale tenore, così come applicata dalla giurisprudenza esaminata, non appare del tutto giustificabile alla luce del principio liberale del danno concreto (d’immagine) che possono subire le istituzioni pubbliche né di eventuali conseguenze negative per i fruitori dei servizi pubblici.<sup>14</sup>

### 3. *La soluzione per la Corte EDU*

Un ulteriore approccio alla tematica dell’esibizione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro è quello prospettato dalla Corte EDU, la quale assume come parametro valutativo i principi enunciati negli articoli 9 e 14 della relativa Convenzione, letti in maniera congiunta.<sup>15</sup> Notoriamente queste norme tutelano rispettivamente la libertà di pensiero, coscienza e religione; vietano inoltre discriminazioni nel godimento dei diritti e delle libertà fondamentali, riconosciute dalla Convenzione, nonché limitazioni al loro esercizio che risultino indebite o sproporzionate rispetto al fine, pure legittimo e ragionevole.

---

<sup>14</sup> Non può evitarsi dal ricordare come un argomento di questo tipo si trovi alla base della sentenza “Lautsi e altri c. Italia” del 2011 con la quale la Grande Camera della Corte EDU ha ritenuto che non sussistono elementi che provino che l’esposizione nelle aule scolastiche del crocifisso – considerato un simbolo essenzialmente passivo – abbia un’influenza sensibile sugli alunni.

<sup>15</sup> In argomento si rinvia all’ampia letteratura segnalata da JLIA PASQUALI CERIOLI, *La tutela della libertà religiosa nella Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoechiese.it), gennaio 2011. Cfr. inoltre ROBERTO MAZZOLA, *Diritto e religione in Europa: rapporto sulla giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell’uomo in materia di libertà religiosa*, Il Mulino, Bologna, 2012; DILETTA TEGA, *Cercando un significato europeo di laicità: la libertà religiosa nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti*, in *Quaderni costituzionali*, 4, 2010, pp. 799-813. Per una recente analisi critica della più significativa giurisprudenza della Corte di Strasburgo sul tema affine del licenziamento per motivi ideologici da parte di un datore di lavoro religiosamente connotato merita attenzione lo studio condotto da ANDREA BETTETINI, *Identità religiosa del datore di lavoro e licenziamento ideologico nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell’uomo*, in [www.cde.unict.it/sites/default/files/30\\_2011.pdf](http://www.cde.unict.it/sites/default/files/30_2011.pdf).

le, che s'intende perseguire. In particolare, come precisa il secondo comma dell'art. 9, sono vietate le restrizioni non stabilite dalla legge e quelle non necessarie a salvaguardare la sicurezza, l'ordine, la salute o l'etica pubblica.

La Corte di Strasburgo muove dal convincimento che in una società democratica la libertà religiosa costituisca un diritto fondamentale per i cittadini e che la necessità di assicurarla imponga agli Stati di assumere un atteggiamento rispettoso, neutrale ed imparziale nei confronti di tutte le credenze religiose. Ciononostante non si può non tenere conto del fatto che in ambito lavorativo il diritto a manifestare il proprio credo religioso talvolta può configgersi con diritti e libertà altrui, anche di altra natura, nonché con il perseguimento di rilevanti interessi pubblici. Diventa necessario stabilire, allora, quale delle opposte, legittime esigenze prevalga nel caso concreto.

Di recente un problema tanto delicato è stato affrontato nella sentenza *Case Eweida and Other v. The United Kingdom*, nella quale confluiscono quattro casi simili.<sup>16</sup> Nel risolverli, la Corte tratteggia delle prime linee guida sulle modalità con cui compiere un'adeguata valutazione delle contrapposte esigenze che vengono in rilievo. Si profila così un interessante paradigma sul modo di concepire la libertà religiosa e di disciplinare l'impiego dei simboli religiosi in ambito lavorativo. Per esaminarlo compiutamente, appare utile ripercorrere l'iter del ragionamento seguito dal Giudice. Infatti il metodo, adottato per dirimere tali casi problematici, consiste nello svolgimento in fasi progressive di un giudizio volto a valutare la necessità e la proporzionalità della restrizione prevista e ciò consente di cogliere le varie sfumature che connotano il concetto di libertà religiosa.

Nell'articolare le motivazioni della sentenza, il Collegio giudicante inizia precisando che non ogni atto motivato, ispirato o comunque influenzato da convinzioni religiose ricade per ciò solo sotto l'ambito di tutela della libertà di manifestare in privato ed in pubblico il proprio credo, così come sancita dalla Convenzione. Ed infatti si ha un'indebita interferenza con l'esercizio della libertà religiosa, disattendendo quanto disposto dal primo comma dell'art. 9 CEDU, solo allorché si è in presenza di alcune condizioni.

La prima di queste richiede che effettivamente venga in rilievo un sistema di credenze religiose "sufficiently cogent, serious, cohesive and important and, further, whether the act in question is intimately linked to the religion or belied with a sufficiently close and direct nexus". In secondo luogo, una volta che per quanto possibile sia stato accertato che si rientri in tale sistema

---

<sup>16</sup> Il testo della sentenza in parte è reperibile in <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-115881> e riguarda i quattro casi contraddistinti singolarmente dai seguenti riferimenti interni: *applications nos.* 48420/10; 59842/10; 51671/10; 36516/10.

fideistico, sono esclusi dall'ambito di tutela "acts or omissions which do not directly express the belief concerned or which are only remotely connected to a precept of faith". La protezione può essere accordata infatti esclusivamente a comportamenti strettamente connessi ad una credenza religiosa, i quali devono costituire una sua diretta estrinsecazione. Anche in questa ipotesi non sussistono ancora ragioni sufficienti per considerare automaticamente ingiustificata la limitazione al diritto di esercitare la libertà religiosa: essa è consentita nei casi previsti dal secondo comma della norma in esame. Occorre svolgere pertanto una valutazione circa la legittimità del fine perseguito e la legalità della misura restrittiva. Infine, si deve valutare se vi sia la possibilità di aggirare quest'ultima in maniera agevole, ricorrendo ad accorgimenti o comportamenti che consentono il contemporaneo conseguimento dei diversi interessi. Talvolta ciò è possibile, ad esempio, mutando mansioni o, come in uno dei casi dappresso indicati, indossando capi d'abbigliamento che permettono ad un'infermiera di portare sotto gli stessi alcuni simboli religiosi senza mettere a repentaglio l'igiene dell'ambiente di lavoro o la salute dei pazienti.

Allorché sorga un contrasto effettivamente inconciliabile tra esigenze legittime – quella ad esercitare la libertà religiosa e quella perseguita con la sua restrizione – non resta altro da fare che dirimerlo, optando per una delle due alternative. Queste vanno soppesate al fine di valutare a quale debba assegnarsi priorità; va valutato altresì se la restrizione risulti assolutamente necessaria nonché proporzionata per conseguire una finalità legittima. Il giudizio è rimesso in primo luogo ad ogni singolo Stato contraente, il quale dispone in proposito di un margine di apprezzamento, riconosciutogli affinché sia possibile tenere conto delle peculiarità del proprio ordinamento giuridico.

Superato questo margine di discrezionalità, non meglio definito, alla Corte spetta valutare se le restrizioni alla libertà religiosa, accolte a livello nazionale, risultino giustificate in principio e proporzionate. Anche in questo caso si tratta di verificare anzitutto se la misura prevista costituisca il mezzo meno intrusivo per conseguire un rilevante interesse pubblico o per tutelare diritti altrui. Qualora non sussistano alternative meno onerose per raggiungere il medesimo risultato, si può procedere a ponderare quale delle contrapposte esigenze prevalga. Quest'ultima valutazione si sostanzia in un giudizio di bilanciamento, compiuto anche alla luce del principio di eguaglianza e di non discriminazione per motivi religiosi di cui all'art. 14 CEDU, finalizzato ad individuare quale sia l'interesse preminente nel caso concreto, tenendo conto di tutte le circostanze rilevanti. Un sintetico esame delle quattro controversie, trattate in sentenza, può essere utile per ricostruire il

metodo risolutivo, adottato dalla Corte, e conseguentemente il paradigma di libertà religiosa che viene a configurarsi.

Nel primo caso il licenziamento della ricorrente da parte della compagnia di volo “British Airways” era dovuto al fatto che la donna, addetta al check-in, portava al collo una catenina con il crocifisso, divenuta visibile a seguito del cambiamento dell’uniforme di servizio. La Corte ha giudicato sproporzionato e pertanto illegittimo il provvedimento in quanto il diritto alla libertà religiosa della signora è stato ritenuto prevalente rispetto all’interesse del datore di lavoro ad offrire un’immagine di sé neutrale in fatto di religione. Nell’argomentare il proprio giudizio, la Corte rileva come la compagnia aerea consentiva al personale Sikh d’indossare il turbante ed alle dipendenti di fede islamica di portare il velo, indumenti maggiormente vistosi della collana, ancorché sia vero che l’uso di questi capi è prescritto in maniera cogente dalle rispettive fedi di appartenenza. Per il clamore suscitato dalla vicenda, inoltre, la compagnia aerea successivamente aveva mutato politica aziendale sul punto, 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. Secondo la Corte nel caso in esame mancava un interesse superiore da fare valere rispetto a quello della libertà religiosa della signora, che il Giudice nazionale non aveva protetto adeguatamente.

Nel secondo ricorso invece, per le circostanze specifiche del caso, è stato ritenuto legittimo e proporzionato il licenziamento della ricorrente, di fede cristiana, la quale indossava una collanina con il crocifisso, divenuto visibile e pendente a seguito della modifica della divisa di lavoro, che non prevedeva più l’uso di una maglietta a girocollo ma di una con forma a “v”. La donna, infatti, prestava servizio come infermiera presso una struttura ospedaliera ed il simbolo religioso, oscillando durante i movimenti, poteva venire a contatto con le ferite aperte dei pazienti, così da costituire un potenziale mezzo di trasmissione di eventuali infezioni. In questa ipotesi l’interesse pubblico alla salute è stato ritenuto preminente rispetto all’esercizio individuale della libertà religiosa. Sotto il profilo dell’eguaglianza di trattamento è stato accertato peraltro che il divieto d’indossare simboli ed indumenti religiosi, come il turbante o il velo, era stato disposto in maniera generalizzata al fine di prevenire rischi alla salute e pertanto non si dava luogo ad alcuna discriminazione determinata da motivi religiosi. Inoltre il datore di lavoro aveva proposto invano all’impiegata due alternative reputate plausibili: fare uso di una maglietta a collo alto o inserire una croce nel suo badge di riconoscimento. Secondo la Corte, dunque, la restrizione esaminata risultava necessaria e proporzionata, così da rendere legittimo il licenziamento.

Le altre due controversie, riunite in sentenza, non riguardano l’uso di

simboli religiosi da parte del lavoratore bensì il suo rifiuto, determinato da motivi religiosi, di svolgere integralmente il proprio incarico. Esse meritano di essere esaminate brevemente per meglio esplicitare l'analogo ragionamento e l'identico approccio seguito dalla Corte.

La terza controversia vede la ricorrente, pubblica impiegata addetta alla compilazione dei registri dello stato civile, licenziata in quanto per ragioni di coscienza rifiutava di annotarvi le unioni tra persone dello stesso sesso. A giudizio della Corte è legittimo riconoscere ai cittadini omosessuali il diritto alla non discriminazione; la corrispondente limitazione all'esercizio della libertà religiosa della signora, pertanto, risulta necessaria e proporzionata cosicché, nel caso in esame, non si è verificata alcuna violazione degli articoli 9 e 14 della Convenzione ed il ricorso è stato respinto.

Nell'ultimo caso il ricorrente, consulente e terapeuta di coppia di religione cristiana, è stato licenziato per inadempimento contrattuale per essersi rifiutato di prestare assistenza nei confronti delle coppie in crisi dello stesso sesso. All'inizio del rapporto lavorativo il ricorrente riusciva ad offrire il proprio sostegno psicologico anche alle coppie omosessuali; tuttavia ciò per lui è diventato intollerabile da quando gli è stato chiesto di aiutare una copia gay che aveva difficoltà nei rapporti sessuali. Secondo la Corte in tale caso il Giudice nazionale, che ha ritenuto giustificato il licenziamento, ha individuato correttamente il giusto equilibrio tra gli interessi contrastanti che sono emersi, senza violare l'art. 9 CEDU, considerato sia congiuntamente che disgiuntamente dall'art. 14.

Per quanto raffinato ed interessante, il metodo elaborato dalla Corte di Strasburgo non appare privo di inconvenienti, che non ci si può esimere dal segnalare affinché possano essere eliminati. Si ravvisano due aspetti particolarmente critici in quanto suscettibili di produrre discriminazioni, o comunque sensibili disparità di trattamento, tra i cittadini dei diversi Stati membri del Consiglio d'Europa in merito all'esercizio della libertà religiosa.

Il primo aspetto riguarda il riconoscimento in capo allo Stato nazionale di un margine d'apprezzamento nel fondare il suo giudizio sulla necessità e proporzionalità di una misura restrittiva nel godimento di diritti e libertà. Seppure la Corte EDU può intervenire per evitare le violazioni più gravi, tale previsione appare foriera di forti ambiguità ed incertezze, anche per quel che concerne la coerente interpretazione ed applicazione di importanti principi giuridici. Se in altri rami del diritto ciò può apparire un male necessario, nella delicata materia dell'esercizio della libertà religiosa siffatta disparità pare intollerabile. In secondo luogo risulta problematico il concetto di proporzionalità, richiamato dalla Corte, che non sembra essere adeguatamente determinato. Se di certo in via di principio la proporzionalità

è un utile criterio procedurale, non già sostanziale,<sup>17</sup> per superare alcune difficoltà, tuttavia gli esiti della sua applicazione dipendono eminentemente dal valore attribuito agli elementi su cui la proporzione si fonda. Ciò appare particolarmente problematico con riferimento alla libertà religiosa poiché essa stessa costituisce uno degli elementi della proporzione e perché è altamente indefinito, relativo e discrezionale il valore che di volta in volta può esserle attribuito:<sup>18</sup> una restrizione proporzionale non necessariamente è una restrizione giusta.

L'approccio, seguito dalla Corte, non è idoneo dunque a delineare ed a dare attuazione ad un modo univoco e certo d'intendere la libertà religiosa nonché i connessi concetti di laicità,<sup>19</sup> neutralità, imparzialità ed equidistanza delle istituzioni pubbliche. Se per molti versi una dose di elasticità interpretativa dei concetti giuridici in genere è auspicabile, il paradigma dinamico ed aperto della libertà religiosa, che di fatto viene a profilarsi seguendo tale approccio, per la delicatezza del diritto in questione risulta eccessivamente instabile e, pertanto, insoddisfacente. Se da un lato la formulazione di principio dell'art. 9 CEDU è inevitabilmente generica ed aperta e, dall'altro lato, è difficile rinvenire dei parametri valutativi oggettivi o meno sfuggenti di quelli esaminati, la Corte EDU, che pure è un giudice del caso concreto, dovrebbe tenere in maggiore considerazione la più elevata esigenza di assicurare un'effettiva parità di trattamento tra i cittadini dei vari Stati membri riguardo all'esercizio della libertà religiosa. Diversamente si realizza uno scontro non già, classicamente, tra libertà ed uguaglianza bensì fra libertà e fra uguaglianze, suscettibili di dare luogo a democraticissime discriminazioni e disparità basate sulla nazionalità. Tutto ciò, evidentemente, fa problema.

---

<sup>17</sup> Sul punto si vedano gli argomenti impiegati da HANS Kelsen, *Il problema della giustizia*, Einaudi, Torino, 2000, pp. 51-60, allorché descrive la regola della proporzionalità come un parametro di correttezza logica, non già di giustizia in senso stretto.

<sup>18</sup> In senso conforme, con riferimento all'impiego del principio di proporzionalità in relazione al simbolismo religioso, si veda STEFANO COGNETTI, *Principio di proporzionalità. Profili di teoria generale e di analisi sistematica*, Giappichelli, Torino, 2011, pp. 52-53. Originatosi in ambito giuridico tedesco, secondo l'autore il giudizio di proporzionalità di una misura restrittiva dei diritti si scinderebbe in una valutazione trifasica di quest'ultima circa la sua idoneità (a conseguire il fine prefissato), la sua necessità (quale mezzo imprescindibile per raggiungere uno scopo, non sussistendo alternative meno onerose), la sua adeguatezza (verificando la sua convenienza finale rispetto al complesso degli interessi frattanto emersi). Sul tema, più in generale, cfr. GIOVANNI SARTOR, *La logica della proporzionalità: il ragionamento con magnitudini non numeriche*, in *Rivista di filosofia del diritto*, 2, 2012, pp. 337-373.

<sup>19</sup> Conformemente cfr. VINCENZO TURCHI, *Libertà religiosa e libertà di educazione di fronte alla Corte di Strasburgo*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Rivista telematica (www.statoe\_chiese.it), ottobre 2012.

#### 4. *Considerazioni conclusive*

Alla luce dell'analisi svolta va osservato come in Europa si danno due principali prospettive normative che offrono una soluzione plausibile – ancorché divergente tanto nei presupposti teorici quanto, spesso, anche negli effetti pratici – al problema dell'esibizione dei simboli religiosi sul luogo di lavoro. Emerge vigorosa, dunque, la necessità di costituire quello che, seguendo Habermas, viene definito un “patriottismo costituzionale europeo” ovvero un insieme di valori e principi condivisi, fondati su una cultura democratica e liberale che muove dagli aspetti comuni alle tradizioni giuridiche degli Stati. Percorrendo tale via appare possibile riuscire ad individuare un paradigma unico, più equo e rispettoso del principio della libertà di espressione, valido per tutti i cittadini europei e la cui adozione di certo non preclude la possibilità di derogarvi nei casi in cui sussistano valide ragioni. Ciò consentirebbe a tutti di usufruire maggiormente ed egualmente di un regime di vivace pluralismo di idee e convinzioni religiose.