

USA: Nuovo scontro fra libertà religiosa e mondo del lavoro

<https://edition.cnn.com/2023/04/18/politics/groff-dejoy-supreme-court-religious-liberty/index.html>

Una recente controversia nata negli Stati Uniti richiama nuovamente il problema della compatibilità delle prescrizioni religiose con l'ambito lavorativo, e, ove sorgesse attrito, ripropone la domanda di quale delle due istanze (del lavoratore o del datore di lavoro), quale dei due interessi (quello spirituale individuale, o quello materiale collettivo), quale delle due libertà (quella economica o quella religiosa) debba piegare il ginocchio ed ingegnarsi per adattarsi all'altra, risultata prevalente.

Il riposo domenicale, prescritto da Esodo XX, 8, e Deut. V, 12, è al centro della controversia che vede Gerald Groff, di fede evangelica, opposto al Servizio Postale Federale degli Stati Uniti, l'US Postal Service, presso il quale aveva iniziato a lavorare nel 2012, quando la posta non veniva recapitata di domenica.

Nel 2013, tuttavia, l'US Postal Service, in seguito ad accordi commerciali, ha iniziato ad operare le consegne anche di domenica, facendo sorgere i primi problemi a Groff, che ha chiesto ed ottenuto il trasferimento ad un ufficio postale più piccolo, all'epoca ancora esente dal lavoro domenicale.

Anche qui, però, la consegna della posta anche di domenica è stata introdotta all'inizio del 2016; questa nuova situazione d'attrito venne inizialmente affrontata da Groff e dalla Direzione dell'ufficio postale ricorrendo a continue sostituzioni e spostamenti di turni domenicali.

Groff, che veniva esentato dai turni domenicali, dal canto suo, svolgeva ore di straordinario non retribuito durante gli altri giorni della settimana per recuperare.

Dalla fine del 2016, tuttavia, il Servizio Postale federale iniziò a lamentare i crescenti costi organizzativi discendenti da questo ragionevole accomodamento con Groff, che ricevette ripetuti richiami e provvedimenti disciplinari a causa del suo rifiuto di lavorare di domenica ed infine, nel 2019, si licenziò, facendo al contempo causa all'US Postal Service per violazione della sua libertà religiosa.

Persa la causa in primo grado ed in appello, s'è ora rivolto alla Corte Suprema: sotto il profilo della causa petendi, egli sostiene che il Servizio Postale federale avrebbe violato il titolo VII del Civil Rights Act del 1964 (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf>), come pure il titolo VII dell'Equal Employment Opportunity Act del 1972 (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-86/pdf/STATUTE-86-Pg103.pdf>), ovvero le due normative che hanno introdotto e rafforzato la tutela della libertà religiosa anche sul posto di lavoro,

imponendo al datore di lavoro, vieppiù se pubblico, d'accogliere, assecondare e favorire le convinzioni religiose dei dipendenti, sempreché, ed è l'unico limite posto dalla normativa, ciò non causasse "particolari difficoltà" all'azienda.

Questo concetto, *in se ipso* molto ampio, è stato poi meglio precisato nel 1977 dalla stessa Corte Suprema, che, nell'affaire 'TWA vs Hardison' (<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/432/63/>), ha ritenuto di sostanziarlo in "complessità organizzative o spese eccessive", la cui valutazione spetta al datore di lavoro.

Si delinea con chiarezza, dunque, il *petitum*: i limiti di comprimibilità della libertà religiosa, ovvero stabilire se un datore di lavoro (vieppiù se pubblico, anzi federale, come nel caso de quo), possa obbligare un proprio dipendente a dover scegliere fra la propria fede ed il proprio posto di lavoro, attendiamo che la Corte Suprema risponda.

Stefano Testa Bappenheim