



ORDINES

Per un sapere interdisciplinare sulle istituzioni europee

ISSN 2421-0730

NUMERO 1 – GIUGNO 2019

JESSICA MAZZUCA

Diritto, religione e le sfide dell'integrazione nel circuito europeo. Si può ancora parlare di organizzazioni di tendenza?

ABSTRACT - In the societies in which we live, where each of us is a bundle of intertwined diversity, there are also innumerable individual manifestations that, if well cultivated, can become the engine of any biological, cultural or social evolution. Workplaces are a reflection of the multicultural and multireligious composition of contemporary societies. For this reason, it is here that pluralism must be guaranteed more than ever, even in the absence of precise legal obligations. This study outlines the relationship between work, religious discrimination and integration policies through the theme of trendy organizations, focusing on the case of hospitals, managed by religious organizations.

KEYWORDS - equality, discrimination, religious organizations



Diritto, religione e le sfide dell'integrazione nel circuito europeo. Si può ancora parlare di organizzazioni di tendenza? **

SOMMARIO: 1. *Per un'introduzione* – 2. *Non esistono modelli fissi, ogni identità è variabile. La questione delle organizzazioni di tendenza* – 3. *...e il caso degli "ospedali religiosi"* – 4. *Brevi considerazioni conclusive.*

Non puoi giudicare, se prima non ne
hai conosciuto le viscere¹.

1. Per un'introduzione

La regola dell'uguaglianza implica il rispetto della pluralità dei valori che rendono ricca la vita in una società². Ognuno di noi è una combinazione di qualità, caratteristiche e progetti, in una serie pressoché infinita di possibilità, «*Noi siamo essere screziati come le venature del marmo e, per di più, in perpetua mutazione*», dice François Jullien³.

Nelle società disomogenee in cui viviamo, ove ciascuno di noi è un fascio di diversità intrecciate, innumerevoli sono anche le possibili manifestazioni individuali che, se ben coltivate, diventano il motore di ogni

*Avvocato e Docente a contratto di Filosofia Politica- Legal English and Political Approach presso l'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro.

** Contributo sottoposto a valutazione anonima.

¹ È un'espressione usata da Euripide e riferita a Medea, vittima di una serie a cascata di pregiudizi perché straniera, traditrice, madre assassina e moglie fallita

²M. GRAZIADEI, *L'uguaglianza, la diversità e il diritto. Vivere la différence*, in *Quest. e Giusti.*, 1/2017, 154-158

³ F. JULLIEN, *L'universale e il comune, il dialogo tra culture*, Cap. IX, Laterza, Bari, 2000

evoluzione biologica, culturale o sociale che sia. Conseguentemente, se siamo tutti diversi, anche l'eguaglianza non è un dato di natura in senso assoluto, mostrandosi, al contrario, necessariamente relativa.

I caratteri appena accennati danno epidermicamente il senso della natura mutevole del concetto di uguaglianza, destinato ad evolversi di pari passo con la crescita della società e lo sviluppo dei costumi, trovando un proprio peculiare *ubi consistam* nella diversità del contesto sociale in cui opera. E', infatti, l'eguaglianza che permette a tutte le diversità di esprimersi liberamente, in quanto non le annulla, ma le presuppone⁴.

Di questo ne erano, del resto, ben consapevoli già i nostri padri costituenti, i quali, chiamati all'arduo compito di cristallizzare il principio di eguaglianza, per sua natura dinamico e cangiante, dentro le rigide maglie di un precetto costituzionale, hanno ritenuto imprescindibile che lo stesso fosse intriso anche di contenuti reali, quale espressione di un'affermazione di eguaglianza sostanziale e distributiva di tutti i cittadini⁵.

⁴Sicuramente, la relazione eguaglianza –diversità tende ad attirare l'attenzione di interpreti in seno a discipline giusfilosofiche. Ciò in quanto le riflessioni filosofiche apportano un contributo variamente rilevante sulla nozione coeva di eguaglianza, aiutando a spiegare ulteriori connotati peculiari e problematici della nozione, come si delinea nel dibattito contemporaneo. Per l'approfondimento delle cennate tematiche, fra gli altri, C.fr. E. RIPEPE, *Uguaglianza e diversità*, in E. RIPEPE, *Riforma della Costituzione o assalto alla Costituzione?*, Cedam, Padova, 2000, 185-215; G. PINO, *Il linguaggio dei diritti*, in *Ragion pratica*, 31/2008, 393-409; T. MAZZARESE (a cura di), *Diritto, tradizioni, traduzioni*, Giappichelli, Torino, 2013; M. GRAZIADEI, *op. cit.*, 154-158; e, in ambito religioso, M. PARISI, *Uguaglianza nella diversità. Identità religiose e democrazia costituzionale*, in *St., Chi. e plurali. confessi.*, 19/2018, 1-14; V. TURCHI, *Convivenza delle diversità, pluralismo religioso e universalità dei diritti. Modelli di approccio. Indicazioni metodologiche*, in *St., Chi. e plurali. confessi.*, 16/2017, 1-27

⁵La giurisprudenza della Corte costituzionale, sia pure con qualche oscillazione, ha sostanzialmente accolto questa lettura già nella sentenza n. 3/1957, affermando il principio secondo cui l'eguaglianza deve essere intesa come "trattamento eguale di condizioni eguali e trattamento diseguale di condizioni diseguali". Conseguentemente, non stupisce che nelle sentenze nn. 53 e 56 del 1958 la Consulta manifesti il proprio

Tali considerazioni disvelano, altresì, che la garanzia dell'essere uguali nella diversità si concreti nella tutela e nell'esercizio delle libertà, in una prospettiva di piena realizzazione del pluralismo e della centralità ordinamentale dell'essere umano, quale premessa di una comunanza più piena con chi ci sta intorno⁶. In questo senso, ponendo mente ai termini della relazione libertà-eguaglianza, inevitabile risulta il richiamo alla libertà religiosa, che è una delle facce della libertà soggettiva, il cui riconoscimento trova espressione in una pluralità di discipline, fra le quali è certamente da annoverare quella lavoristica⁷.

La regolamentazione del mercato del lavoro individua, invero, lo spazio tematico nel quale, forse più che in altri, si concretano i fantasmi

sindacato su disposizioni di legge che assoggettino a trattamenti eguali situazioni da esse definite e qualificate come diverse. La svolta definitiva si ha, infine, con la pronuncia n. 15/1960, in cui il Giudice delle Leggi afferma che “il principio di eguaglianza è violato anche quando la legge, senza ragionevole motivo, faccia un trattamento diverso ai cittadini che si trovino in situazione eguale”. In questi termini, P. CARETTI, *I Diritti fondamentali. Libertà e diritti sociali*, Giappichelli, Torino, 2005, 155-193. Per ulteriori approfondimenti, fra i tanti, P. BARILE, *Diritti dell'uomo e libertà fondamentali*, Il Mulino, Bologna, 1984; A. Pintore, *I diritti della democrazia*, Laterza, Roma, 2003; G. AZZARITI, *Il futuro dei diritti fondamentali nell'era della globalizzazione*, in *Pol. del dir.*, 3/2003, 327-346; anche, per un'analisi teorico-sociale sul tema dell'eguaglianza, G. ZANETTI, *Uguaglianza*, in *Seminari di Filosofia del diritto*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2000, 9-29.; A. BARBERA (a cura di), *Le basi filosofiche del Costituzionalismo. Lineamenti di filosofia del diritto costituzionale coordinati da Augusto Barbera e Gianfrancesco Zanetti*, Laterza, Bari, 1997

⁶ L. VENTURA, A. MORELLI (cura di), *Principi Costituzionali*, Giuffrè, Milano, 2015

⁷ Nell'attuale assetto democratico l'esperienza religiosa, in generale, e le confessioni religiose, in particolare, sono elementi essenziali, chiamati a concorrere, insieme ad altri fattori e ad altre formazioni sociali di differente natura, alla promozione e alla crescita della persona umana, nel quadro di una società aperta e plurale, che riconosce all'uomo una posizione assiologica e sistematica centrale: così P. LILLO, *Il diritto all'identità religiosa negli ordinamenti statali*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 2/2015, 369-372; ancora sul tema, M. PARISI, *Diritti della persona e libertà religiosa*, in *Annali Univ. Molise*, 18/2017, 51-53

del cinismo e nichilismo contemporaneo, rivelando la resa del diritto rispetto al rutilante passo evolutivo della vita.

Esempi di questa “rincorsa” del diritto si traggono dai più disparati settori del diritto del lavoro. Emblematica è, in tal senso, la regolamentazione del fenomeno delle cosiddette organizzazioni di tendenza. È, invero, sufficiente considerare alcune delle vicende maturate in tale contesto per avvedersi di come, per esigenze di produzione economica, l’esercizio delle facoltà promananti dai diritti costituzionalmente garantiti, possa subire significative compressioni, a testimonianza del fatto che non sempre lo sviluppo economico va di pari passo con la protezione dei “diritti umani”⁸.

Il quesito è allora se esista un modo di perseguire un’armonica composizione delle posizioni in conflitto, capace di favorire un equo bilanciamento tra gli interessi dell’organizzazione e quelli del lavoratore. Un metodo, quindi, che, affrancato da tentazioni formaliste, richiami l’interprete al suo precipuo compito, funzionale alla difesa degli interessi meritevoli di tutela.

Come sappiamo, il dibattito sul punto è sempre vivo ed è destinato ad alimentare riserve e incertezze in più realtà nazionali. Rispetto ai tentativi di soluzione di problematiche tanto delicate, immanenti gli stessi concetti di persona e di dignità, ruolo decisivo ha avuto l’apporto della giurisprudenza, nazionale e sovranazionale, chiamata a trovare un equilibrio, senz’altro difficile, tra soggettività e rapporto di lavoro, quest’ultimo non sempre immune da condotte discriminatorie, specie

⁸Tra i primi approfondimenti di tali problematiche, nell’ambito della dottrina italiana, vedi in particolare F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella Direttiva 2000/78 EC attuativa dell’art. 13 del Trattato sull’Unione europea*, in *Dir. Eccl.*, 2001, 905 ss; *ID.*, *Ultime considerazioni sul caso Lombardi c. Università cattolica*, in www.olir.it, 2005; M. AIMO, *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007, 65 ss.

nell'accesso al mercato degli strumenti propedeutici al benessere economico⁹.

Evidenti punti di emersione di tale interesse possono trarsi dalle recenti sentenze del 2018 pronunciate dalla Corte di giustizia dell'Unione Europea concernenti i casi *Egenberger* e *IR* maturati in Germania, entrambi relativi al fenomeno delle organizzazioni di tendenza confessionale¹⁰. Sia nell'una che nell'altra pronuncia i giudici della Corte di Lussemburgo sono stati chiamati a esplorare la strada di un equo bilanciamento tra le libertà individuali, proprie delle organizzazioni etiche, orientate a tutelare le proprie convinzioni ideologiche-religiose e gli interessi collettivi di coloro che prestano il proprio lavoro all'interno di tali strutture, mettendo in luce la pesantezza, l'inerzia e l'opacità della normativa di settore. Attributi, quest'ultimi, che tendono a diffondersi subito nella realtà, se non si trova il modo di sfuggirli.

⁹ Peculiare è soprattutto la crescente attenzione internazionale in tema di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo in generale, e in particolare del principio di eguaglianza, *sub specie* del divieto di discriminazione, favorita dall'interazione tra ordinamenti giuridici e dalla relazione di una pluralità di atti internazionali, tra cui emerge la CEDU, nell'interpretazione offertane dalla Corte di Strasburgo. Sul punto si veda, J.P. SCHOUPPE, *La dimension institutionnelle de la liberté dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, Editions A. Pedone, Paris, 2015; L. VICKERS, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, Oxford, 2016, 150 ss. Sul piano della giurisprudenza, Corte Giustizia UE, 22 novembre 2005, Mangold c. Helm, C-144/04, ove ad essere coinvolto era il divieto di discriminazione relativo all'età; ed ancora, sempre sulla discriminazione per ragioni di età, cfr. più di recente Corte Giustizia UE, 19 aprile 2016, *Dansk Industri c. Successione Karsten Eigil Rasmussen*, C-441/14.

¹⁰ Corte giustizia UE, Grande Sezione, 17 aprile 2018, C-414/16, *Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e V*; Corte giustizia UE, Grande Sezione, 11 settembre 2018, C-68/17, *IR c. JQ*.

2. Non esistono modelli fissi, ogni identità è variabile. La questione delle organizzazioni di tendenza

Ricorrente, specie nella dottrina costituzionalistica, è l'impiego dell'espressione "tutela multilivello dei diritti fondamentali in area europea", per evidenziare la presenza, nell'attuale circuito giuridico europeo, in esito al percorso avviato all'indomani della fine del secondo conflitto mondiale, di un sistema articolato e complesso preordinato alla tutela dei diritti fondamentali¹¹.

In tal senso, sul piano della tutela sovranazionale del principio di eguaglianza, si deve ricordare: l'art. 14 Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo CEDU, che sancisce il divieto di discriminazione; l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, che sancisce l'inserimento della non discriminazione fra i diritti fondamentali della persona, oggi inserito nell'ambito dei principi generali del diritto europeo, quale effetto dell'intervenuta comunitarizzazione all'indomani dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, 1 Dicembre 2009; ancora, la Direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale e la Direttiva 2000/78 CE, attuata con il D.Lgs. n. 216/2001, che reca disposizioni concernenti l'attuazione del principio di parità di trattamento fra persone indipendentemente dalla fede professata (o non professata) o dalle opinioni religiose manifestate, dall'età, dagli handicap e

¹¹ L'approfondimento di tali relazioni è stato evidenziato dal Giudice costituzionale Marta Cartabia in *La tutela multilivello dei diritti fondamentali. Il cammino della giurisprudenza costituzionale italiana dopo l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona* in occasione dell'Incontro trilaterale tra le Corti costituzionali italiana, portoghese e spagnola, a Santiago di Compostela, 16-18 Ottobre 2014. Per ulteriori approfondimenti v., S. GAMBINO, *Ambiti e limiti della tutela multilivello dei diritti fondamentali in alcuni recenti indirizzi della Corte di giustizia europea*, in *Citt. eur.*, 1/2015, 63-102; R. G. CONTI, *I diritti fondamentali e la tutela multilivello. Il sistema di tutela multilivello e l'interazione tra ordinamento interno e fonti sovranazionali*, in *Dir. e Gius.*, 4/2016; *ID.*, *Alla ricerca degli anelli di una catena*, in *Dir. e quest. pub.*, 1/2015, 90-103

dall'orientamento sessuale, per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro¹².

In particolare, la Direttiva 2000/78, e quindi il D. Lgs. n. 216/2003, articolo 2, accolgono e disciplinano due ipotesi di discriminazione, diretta e indiretta. La prima, discriminazione "diretta", che si configura quando un soggetto è vittima di un trattamento meno favorevole di quanto sia, o sarebbe stato, se coinvolto in una situazione analoga, ex art. 2, comma 1 lett. a), D. Lgs. n. 216/2003. La seconda, cosiddetta discriminazione "indiretta" perché di non immediata percezione, si precisa, invece, nell'adozione di *"una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri"*, ma tali da porre coloro che appartengono a una data categoria in una *"posizione di particolare svantaggio"* rispetto ad altre persone, a meno che la diseguaglianza sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima, perseguita con mezzi appropriati e necessari¹³, ex art. 2, comma 3 D.Lgs. cit.

¹² Per un excursus storico sul tema, giova ricordare che resta certamente consegnata alla dimensione normativa della L. 300/1970 la tutela antidiscriminatoria nel settore del lavoro, ed in particolare all'art. 15, che nella sua formulazione originaria tutelava i lavoratori da qualsiasi atto o patto diretto a discriminare per motivi sindacali. A tale figura antidiscriminatoria sono state assimilate, con la L. 903/1977 anche le discriminazioni per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua e di sesso, estendendo di non poco l'ambito di applicazione. Ma per avere un quadro più compiuto della tutela antidiscriminatoria occorrerà attendere la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepita in Italia con il D. Lgs. n. 216/2003. Per l'esame delle Direttive 2000/78 CE e 2000/43 CE, fra i tanti, P. CHIECO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1/2002, 283 ss.; D. IZZI, *Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie di seconda generazione*, in *Giorn. dir. lav. relaz. ind.*, 2003, 99 ss.; F. AMATO, *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, in *Lav. e dir.*, 1/2003, 127 ss.

¹³ Per completezza espositiva, giova rilevare che anche le minacce sono considerate forme di discriminazione, quali comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei

Soffermandoci sulla seconda accezione, il concetto di discriminazione, inteso nella sua esplicazione “indiretta”, presenta, nell’intento del Legislatore europeo, una latitudine applicativa piuttosto ampia, in grado di accogliere diverse manifestazioni indesiderate, in quanto prescinde sia dall’intenzione di nuocere, essendo sufficiente una diversità di trattamento, non giustificata da una legittima causa, sia dall’elemento quantitativo, non rilevando l’entità del comportamento discriminatorio adottato. Inoltre, ai sensi dell’art. 4.2 della Direttiva 2000/78 CE, in conformità al disposto dell’art 17 TFUE, il Legislatore europeo statuisce che gli Stati membri possono prevedere che una determinata differenza di trattamento possa non costituire discriminazione laddove, per la natura dell’attività lavorativa o del contesto in cui essa viene espletata, il fattore discriminante sia un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa¹⁴.

Si tratta, quindi, di giustificazioni, ammesse dal diritto dell’Unione europea, rispetto a trattamenti astrattamente qualificabili come discriminatori, ma posti in essere all’interno di organizzazioni ideologicamente orientate. Tale limite affiora, sebbene con proprie peculiarità, nelle tendenze che campeggiano in tema di disciplina delle cosiddette organizzazioni di tendenza¹⁵.

richiamati motivi, al fine di ledere la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante od offensivo, art. 2, comma 3 D. Lgs. n. 216/2003

¹⁴ Invero, tale previsione è contenuta anche nella Direttiva 2000/43 CE, laddove sancisce che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi tipizzati “non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un’attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata”, essa sia un “requisito essenziale e determinante” per lo svolgimento di una specifica prestazione, sempre che la “finalità sia legittima e il requisito proporzionato”.

¹⁵ Cfr. al riguardo F. SANTONI, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffré, Milano, 1983; F. ONIDA, *op. cit.*, 905 ss.; A. VISCOMI, *Organizzazioni eticamente fondate e rapporti di lavoro*, in *Diritto del Lavoro e società multiculturale*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2011, 409-429; L. SAPORITO, F. SORVILLO, L. DECIMO, *Lavoro*,

Tali contesti si caratterizzano per l'impiego di un metodo di valutazione individuale dei candidati per l'accesso alle medesime opportunità nel concreto esercizio del rapporto di lavoro. Si tratta di un criterio selettivo improntato alla valorizzazione di precise caratteristiche personali, ad esempio la professione di una certa fede o ideologia, la cui rilevanza per lo svolgimento della prestazione lavorativa richiesta viene vagliata sotto il duplice aspetto dello scopo perseguito dall'ente datore di lavoro e dell'oggetto dell'attività richiesta. In tal caso, allorquando la prestazione lavorativa viene data a favore di organizzazioni di tendenza, ossia orientate al perseguimento di obiettivi ideologicamente qualificati, può essere richiesta una speciale consonanza tra dipendente e datore di lavoro. Conseguentemente, in base alla convenienza del momento, tali organizzazioni possono richiedere ai propri dipendenti requisiti connessi all'etica religiosa, a condizione che le differenze di trattamento derivanti perseguano un risultato legittimo e siano ad esso proporzionate.

Pertanto, all'interno di queste realtà, aderire a una determinata fede religiosa, ovvero non professare alcun credo religioso, può assumere un'efficacia particolarmente diretta e penetrante, giacché colpisce la dignità delle persone nell'ambito lavorativo e nell'accesso agli strumenti economici.

È chiaro che, in tali ipotesi, si corre il rischio che la previsione di una disciplina di favore prevista dagli ordinamenti giuridici nazionali per determinate religioni, come nelle ipotesi di enti religiosi che impongano il possesso o l'assenza di specifici requisiti morali per svolgere determinate prestazioni lavorative, possa tradursi in forme discriminatorie potenzialmente inique e lesive dei diritti altrui, e, dunque, limitare la libertà di religione altrui. In tale ottica, il sentimento religioso acquista un

discriminazioni religiose e politiche di integrazione, in *Riv. St., Chi. e plur. confess.*, 18/2017, 1-47

ruolo centrale nello svolgimento dell'attività lavorativa, ovvero non un mero fatto emozionale, ma l'essenziale punto di riferimento in quanto strutturato dalle esigenze dell'impresa, *in primis* organizzative.

Accade qui, d'altra parte, che sul piano pratico la soluzione adottata non si riveli sempre unanime e omogenea a livello europeo¹⁶.

In particolare, per il diritto tedesco le organizzazioni in parola possono richiedere piena sintonia ideologica ai propri lavoratori, indipendentemente dalla natura della mansione da loro esercitata, con evidenti limitazioni alla latitudine applicativa della direttiva. In questi termini, la giurisprudenza tedesca ha salvaguardato, in diverse ipotesi, la finalità di tutela della tendenza, interpretando in senso restrittivo i requisiti dell'«immediatezza» e della «prevalenza»¹⁷.

Al contrario, nel nostro Paese le disposizioni dettate dalla Direttiva sono osservate e interpretate con fedeltà, a norma del D. Lgs. n. 216/2003. In altri termini, anche per le norme italiane il requisito “ideologico” deve risultare “essenziale, legittimo e giustificato”, ex art. 3, comma quinto, del cit. decreto. Ne deriva che una differenza di trattamento tra dipendenti, in termini di obblighi di atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica perseguita da un ente, è conforme alla direttiva a condizione che

¹⁶ C. CARDIA, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiosa e diritti delle parti. Prima voce*, in *Quad. di dir. e pol. eccl.*, n. 1/2013, 209

¹⁷ La prospettiva tedesca è tra quelle che adottano un approccio teso a riconoscere maggiori spazi di autonomia alle Chiese e alla loro organizzazione in tema di rapporti di lavoro. In questi termini, il Legislatore tedesco, con la Legge sulla parità di trattamento (*AllgemeineGleichbehandlungsgesetz - AGG*) del 14 agosto 2006, qualifica l'elemento della religione come un “requisito giustificato” per lo svolgimento dell'attività «*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*». Per l'approfondimento delle tematiche: P. FLORIS, *Organizzazioni di tendenza religiose, tra direttive europee, diritti internazionali e Corte di Giustizia UE*, in *St., Ch. e plur. Conf.*, 12/2019, 1-32; G. ROBBERS, *Religion and Law in Germany*, WoltersKluwer, 2013, 179 ss.; R. SANTAGATA, *Discriminazioni nel luogo di lavoro r «fattore religioso»: l'esperienza tedesca*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, I, 355 ss.

la religione o le convinzioni personali costituiscono un requisito essenziale rispetto all'etica dell'organizzazione, rimanendo quest'ultima sottoposta sempre al sindacato giurisdizionale operato dai giudici nazionali¹⁸. Sul piano della prassi, anche la giurisprudenza ha inteso perseguire rassicuranti letture, che, lungi dall'esaurirsi in un'artificiosa semplificazione verso un diritto a matrice unica, prediligono un esame della fattispecie in concreto, caso per caso, volto ad indagare il nesso “*tra funzioni, e mansioni, svolte dal lavoratore e finalità ideologico/religiose dell'organizzazione*”¹⁹.

In questi termini, le richiamate Direttive hanno sollevato, in punto di applicazione, numerose questioni di ordine ermeneutico che sono alla base di una copiosa, e non sempre univoca, giurisprudenza delle Alte corti europee. Ciò anche per l'assenza, a livello della normativa europea, di una definizione puntuale del concetto di religione in tema di discriminazione, che ha, altresì, favorito la frammentazione in sede di applicazione della normativa dell'Unione, e segnatamente della Direttiva 2000/78, posto che l'approccio degli Stati membri rispetto ai fenomeni religiosi non sempre coincide²⁰.

¹⁸ Per una panoramica sul tema, si veda G. ARRIGO, *Diritto del lavoro nell'Unione Europea. Parte generale*, PM Ed., Varazze, 2018, 312-320; A. LICASTRO, *Unione Europea e “status” delle confessioni religiose*, Giuffrè, Milano, 2014, 143 ss.; V. PACILLO, *Contributo allo studio del diritto di libertà religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 2003, 296 ss.

¹⁹ C. CARDIA, *op. cit.*, 209

²⁰ Questa constatazione ha attirato l'attenzione degli interpreti, anche in seno a discipline non strettamente religiose. Al riguardo, i giudici della Corte di Lussemburgo nei casi “Ekro” e “Navas”, affermano che *quando un concetto contenuto in una norma di diritto comunitario non viene espressamente definito dalla norma medesima, né la norma contiene un rinvio alle legislazioni nazionali degli Stati membri, le esigenze di uniforme applicazione del diritto dell'Unione europea, soprattutto quando sono in gioco diritti fondamentali quali quello all'uguaglianza, fanno sì che al concetto medesimo deve essere data un'autonoma e uniforme interpretazione valida in tutto lo spazio comunitario, facendo riferimento al contesto della norma e all'obiettivo perseguito dalla*

Dal canto suo, la più recente giurisprudenza della Corte di Lussemburgo, superando l'iniziale assenza di interventi chiarificatori, ha cercato di indagare in concreto, nel tentativo di superare e riequilibrare le asimmetrie che campeggiano in questo settore, i cui referenti normativi, in specie l'art. 4.2 della Direttiva 78/00, risultano un prodotto tendenzialmente rigido e pesante, arretrato rispetto alla crescente complessità delle dinamiche relazionali che si innestano sul piano lavorativo. Rilevano, in questo senso, le pronunce di Lussemburgo sui casi *Egenberger* e *IR*, la cui rilevanza non resta, certamente, consegnata all'esclusiva dimensione sovranazionale, ma “*travalica i confini del giudizio (nel quale) le questioni pregiudiziali sono state sollevate*”²¹, andando ad interessare, sul piano sostanziale, il quadro dei diritti statali.

3. ...e il caso degli “ospedali religiosi”

Nel recente panorama della giurisprudenza europea, in tema di

legislazione medesima. Causa 327/82 Ekro, paragrafo 11 e caso ChaconNavas c. EurestColectividades SA, C-13/05, sentenza 11 luglio 2006

²¹ L'esame delle relazioni tra diritto europeo e, in specie, nella interpretazione datane dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, e diritto nazionale richiederebbe una ricerca a parte, che esula dall'economia di questo intervento: nella dottrina italiana, si segnala, a titolo meramente esemplificativo L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, 415 ss.; E. CANNIZZARO, *Il diritto dell'integrazione europea. L'ordinamento dell'Unione*, Giappichelli, Torino, 2018, 235-236: qui si afferma che le sentenze interpretative “in via di fatto [...] producono effetti analoghi a quelli *erga omnes*”. Correlata si mostra la tematica del cosiddetto “triangolo giurisdizionale” tra le Corti di Giustizia, Costituzionale e di merito: in argomento, C. CARUSO, *La Corte Costituzionale riprende il «cammino comunitario»: invito alla discussione sulla sentenza n. 269/2017*, in *Quad. Cost.*, 11/2017; più di recente, sempre sul punto, L. S. ROSSI, *Il “triangolo giurisdizionale” e la difficile applicazione della sentenza 269/17 della corte costituzionale italiana*, in *Riv. Feder. it.*, 16/2018, 12 ss.; A. BARBERA, *La Carta dei diritti: per un dialogo fra la Corte italiana e la Corte di giustizia*, in *Quad. cost.*, 1/2018, 49 ss.

disciplina delle cosiddette organizzazioni di tendenza, le vicende *Egenberger* e *IR* hanno avuto un ruolo decisivo, sia per i contenuti, sia per le possibili ricadute sulle legislazioni nazionali. Entrambe, invero, oggetto di due questioni pregiudiziali, portate a Lussemburgo e che interessano tutti gli Stati dell'Unione Europea, oltre quello direttamente coinvolto. Qui, la peculiare sensibilità e complessità degli interessi in gioco, involgenti i profili di interferenza tra esercizio del potere, in specie quello datoriale, e tutela dei diritti fondamentali, nonché la particolare conflittualità che si attaglia alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, risulta maldestramente celata nelle derive formalistiche della legislazione di settore, che si rivela irrimediabilmente inefficace e inefficiente sul piano sostanziale²².

Il caso *IR* prende avvio dal ricorso esperito da un medico, che, dipendente presso un presidio ospedaliero soggetto alla vigilanza dell'Arcivescovo cattolico di Colonia, subisce l'interruzione del rapporto di lavoro, per aver stipulato un nuovo matrimonio civile, senza aver ottenuto l'annullamento dalla Sacra Rota. Il licenziamento veniva disposto in base alle regole confessionali del 1993, che graduano gli "obblighi di lealtà" da parte dei dipendenti nei confronti dell'etica cattolica, prevedendo obblighi più stringenti per i lavoratori di confessione cattolica, in particolare per quanti operino a livello direttivo²³.

Conseguentemente, per il diritto canonico, il secondo matrimonio doveva essere considerato nullo. Pertanto, l'ente ospedaliero riteneva

²² Per l'approfondimento di tali tematiche, fra i contributi più recenti, P. Floris, *op. cit.*, 11 ss; M. L. GENNUSA, *Libertà religiosa collettiva e principio di non discriminazione nel sistema costituzionale dell'Unione europea*, in *Riv. St., Chi. e plur. conf.*, 2/2019, 11

²³ Regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*), del 22 settembre 1993. Si tratta di previsioni che disciplinano una graduazione dei doveri di lealtà dei dipendenti, prevedendo l'obbligo di astenersi da condotte ostili alla chiesa e di comportarsi nel lavoro, come nella vita privata, in modo da non mettere in pericolo la credibilità della chiesa e dell'istituzione di tendenza

giustificato procedere all'interruzione del rapporto di lavoro, in quanto la conclusione di un nuovo matrimonio risultava contraria agli obblighi di fedeltà e lealtà.

Il medico ricorreva, quindi, avverso l'atto di licenziamento e il Tribunale del Lavoro accoglieva le sue istanze. Dello stesso avviso anche la Corte federale tedesca, il *Bundesarbeitsgericht*, la quale poneva, altresì, in evidenza che il licenziamento non poteva essere giustificato alla luce della circostanza che nello stesso nosocomio lavoravano, nella medesima posizione del ricorrente, anche dipendenti non di fede cattolica.

L'ente ospedaliero ritenuto soccombente adiva, quindi, la Corte Costituzionale federale tedesca, il *Bundesverfassungsgericht*, che, con ordinanza, annullava la sentenza della Corte federale del lavoro, rinviando la causa dinanzi a quest'ultima, la quale, prima di decidere nuovamente, sospendeva il giudizio, sollevando un rinvio pregiudiziale alla Corte di Lussemburgo, ex art. 234 T.U.E. Nello specifico, il giudice tedesco chiedeva alla Corte di giustizia dell'Unione europea di interpretare la direttiva sulla parità di trattamento, Direttiva 2000/78/CE, che vieta, in linea di principio, che un lavoratore sia discriminato in funzione della sua religione o delle sue convinzioni personali, pur consentendo, a certe condizioni, alle chiese e alle altre organizzazioni la cui etica sia fondata sulla religione o le convinzioni personali, di chiedere ai loro dipendenti un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti della propria etica.

A fondamento del rinvio pregiudiziale vi è, quindi, la corretta interpretazione dell'art. 4 della Direttiva 78/2000, ove, al paragrafo 2, consente agli Stati membri di adottare disposizioni che portino a differenze di trattamento basate sulla religione, senza che ciò costituisca discriminazione, cioè solo «laddove per la natura della attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione».

Punto focale della questione è, pertanto, l'esatta lettura di "requisito essenziale e determinante allo svolgimento dell'attività lavorativa", che costituisce il nodo più problematico in materia di discriminazioni.

Ebbene, gli euro giudici, nell'interpretare tale disposizione, hanno inteso procedere partendo dai principi già espressi nella Sentenza *Egenberger* del 17 aprile 2018²⁴, parimenti declinata su una questione di limiti all'autonomia confessionale.

Richiamata nei suoi tratti essenziali, la vicenda all'origine della pronuncia vedeva protagonista la Sig.ra Vera Egenberger, non appartenente a nessuna confessione religiosa, la quale presentava domanda per un posto di lavoro presso un ente religioso, la Chiesa evangelica per la Diaconia e lo Sviluppo, in Germania. La prestazione richiesta aveva ad oggetto il progetto di stesura di una relazione, da parte della Germania, della Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Uno dei requisiti di ammissione alla selezione era che i candidati dovessero appartenere a una Chiesa evangelica oppure a una Chiesa rientrante nell'Associazione delle Chiese cristiane in Germania.

La Sig.ra Egenberger, senza appartenenze confessionali, non veniva, quindi, ammessa al colloquio. Conseguentemente, denunciando di essere stata vittima di un atteggiamento discriminatorio fondato sulla religione, presentava ricorso dinnanzi alla Corte federale del lavoro tedesca, la quale, a sua volta, formulava rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, permettendo così ai giudici europei di interpretare in tale contesto la direttiva anti-discriminazione, diretta a tutelare il diritto fondamentale dei lavoratori di non essere oggetto di discriminazioni fondate sull'elemento religioso.

Alla Corte di Lussemburgo veniva chiesto di chiarire se la Direttiva europea, ai sensi dell'art. 4.2, riconosca alla Chiesa la facoltà di definire

²⁴ Corte di Giustizia dell'Unione europea, Grande Sezione, Sentenza 17 aprile 2018, Causa C-414/16

autonomamente e in maniera vincolante quando una determinata religione costituisca un requisito essenziale legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in ragione dell'etica dell'organizzazione.

La Corte constatava che il diritto all'autodeterminazione della Chiesa e il diritto dei lavoratori di non essere discriminati per ragioni riguardanti l'identità religiosa andavano bilanciati, affinché fosse garantito un giusto equilibrio tra gli stessi²⁵. In ogni caso, aggiungevano i Giudici, nelle ipotesi in cui l'ente religioso agisce invocando il fattore religioso quale elemento orientativo della propria missione, l'invocato bilanciamento deve essere sempre garantito attraverso un controllo effettivo da parte di un'autorità indipendente e, in ultimo luogo, del giudice nazionale, per accertare che le condizioni poste siano inquadrabili tra i requisiti essenziali, legittimi e giustificati rispetto all'etica.

In altri e più significativi termini, ad avviso degli euro giudici, l'Organizzazione la cui etica sia fondata sulla religione non può assumere decisioni, in specie il rigetto di una candidatura per un posto di lavoro, in quanto non conforme agli obblighi di fedeltà e di lealtà nei confronti delle proprie convinzioni religiose, senza che tale decisione possa, se del caso, essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo, al fine di assicurare che siano soddisfatti i criteri di cui all'art. 4, paragrafo 2, della Direttiva 78/2000²⁶. Precisando la Corte che la garanzia europea dell'autonomia

²⁵ Per i giudici europei lo scopo della Direttiva è proprio quello di “garantire un giusto equilibrio” tra il diritto all'autodeterminazione dell'Ente religioso e quello dei lavoratori a non essere discriminati, Sent. *Egenberger*, n. 51

²⁶ Sul punto, la Corte di Giustizia dell'unione Europea ha richiamato la sentenza della Corte EDU, *Fernandez Martinez c. Spagna*, (GC), ric. 56030/07, 12 giugno 2014, n. 129, avente ad oggetto non un'organizzazione di tendenza, ma una scuola pubblica e un insegnante di religione cattolica. In termini, cfr. J. MARTINEZ-TORRON, *Religion and Law in Spain*, WoltersKluwer, 2018, 177 ss.; S. CANAMARESARRIBAS, *Igualdad religiosa en las relaciones laborales*, Aranzadi, Navarra, 2018, 239 ss. Per la dottrina italiana, in tema di rapporti tra diritto UE e CEDU, avuto riguardo al piano della tutela giurisdizionale dei

confessionale, sancita dall'art. 17 TFUE, “*esprime la neutralità dell’Unione nei confronti dell’organizzazione, da parte degli Stati membri, dei loro rapporti con le Chiese e le associazioni o comunità religiose; per contro detto articolo non è tale da sottrarre a un controllo giurisdizionale effettivo il rispetto dei criteri enunciati all’articolo 4, paragrafo 2, della Direttiva 2000/78*”²⁷.

Tali richiami dimostrano che per i giudici europei ragioni dell’organizzazione motivate nei termini appena ripresi, cioè necessarie e sufficienti a “*garantire una rappresentanza credibile della Chiesa o dell’organizzazione all’esterno della stessa*”²⁸ in conformità al proprio sistema di credenze, potrebbero considerarsi coperte dai parametri della Direttiva europea.

Seguendo, quindi, l’insegnamento della Corte di Lussemburgo, la legittimità di una differenza di trattamento basata sulla religione, come anche sulle convinzioni personali, non può essere esclusa a priori, in presenza di un oggettivo e verificabile nesso di causalità tra il requisito per

diritti, si veda D. DURISOTTO, *Istituzioni europee e libertà religiosa. Cedu e Ue tra processi di integrazione europea e rispetto delle specificità nazionali*, EDI, Napoli, 2016; M. TOSCANO, *Il fattore religioso nella Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo. Itinerari giurisprudenziali*, Edizioni ETS, Pisa, 2018

²⁷Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 50 e Sent. *IR*, n. 51. In argomento, F. MARGIOTTA BROGLIO, M. ORLANDI, *Articolo 17 del Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea*, Giuffrè, Milano, 2014, 454 e ss.; M. VENTURA, *L’articolo 17 TFUE come fondamento del diritto e della politica ecclesiastica dell’unione europea*, in *Quad. di Dir. e Pol. Eccl.*, 2014, pp. 293 e ss.; S. MONTESANO, *Brevi riflessioni sull’articolo 17 TFUE e sul progetto di direttiva del consiglio recante disposizioni in materia di divieto di discriminazione*, in *Riv. St., Chi. e Plurali. Confess.*, 18/2015. Sull’esplicazione della portata normativa dell’art. 17 del TFUE, si veda anche il contributo della giurisprudenza, in particolare Corte di giustizia Grande Sezione, causa C-25/17, *Tietosuojavaltuutettu, Jehovantodistajat - uskonnollinenyhdyksunta*, 10 luglio 2018: quest’ultima pronuncia richiama la sentenza *Egenberger*, n.74, e fa riferimento al “principio dell’autonomia organizzativa delle comunità religiose, derivante dall’articolo 17 TFUE”.

²⁸Cfr. Sent. *Egenberger*, n. 63

lo svolgimento dell'attività lavorativa imposta dal datore e l'attività in questione²⁹. Tutto nel pieno rispetto del principio di proporzionalità³⁰, con la necessità per i giudici nazionali di verificare, sempre e comunque, che il "requisito", di cui all'art. 4.2. della cit. Direttiva, sia necessario per conseguire l'obiettivo perseguito.

Tali affermazioni sono state ribadite dalla Corte di Lussemburgo anche nel caso *IR*, con l'obiettivo di spiegare perché il requisito ideologico debba essere proporzionato, oltre che "essenziale, legittimo e giustificato".

In particolare, nella vicenda *IR* viene in rilievo, come già anticipato, la peculiare questione dei cosiddetti ospedali cattolici. Qui, i Giudici della Corte di Lussemburgo, nell'interpretare l'art. 4 della Direttiva 78/2000, hanno dato corso, per quanto riguarda il profilo degli enti che possono avvalersi della relativa disciplina, ad un'attuazione ampia della stessa, essendo irrilevante la forma giuridica dell'ente interessato³¹. D'altro canto hanno evidenziato, però, la necessità di dare rilievo alle convinzioni religiose solo con riguardo specifico alla prestazione professionale.

Partendo da tali presupposti, e ribadendo i principi già enucleati nel caso *Egenberger*, la Corte ha statuito che, nelle ipotesi in cui l'organizzazione-datore di lavoro adotti provvedimenti nei confronti del lavoratore, invocando l'elemento della religione, ciò è giustificato soltanto

²⁹Conclusioni già fatte proprie dalla giurisprudenza CEDU:v. Corte Edu, Sez. V, *Schüthc. Germania*, ric. 1620/03, sent. 23 settembre 2010, n. 69; della medesima Corte la sentenza *Fernandez Martinezc. Spagna*(GC), ric. 56030/07, cit., dove al n. 132 si parla di un approfondito esame da parte del giudice nel caso di contrasto tra l'art. 8 della Cedu e l'autonomia confessionale; ancora, Corte Edu, *Obst c. Germania*, ric. 425/03, sentenza 23 settembre 2010, nn. 44 e 58; Corte Edu, *Siebenhaar c. Germania*, ric. 18136/02, sentenza 3 febbraio 2011, n. 41; Corte EDU, *Fernandez Martinez c. Spagna*, (GC), cit., n. 80.

³⁰ Relativamente al principio di proporzionalità, V. PACILLO, *op. cit.*, 296 ss.

³¹ Nel dettaglio, nel caso *IR* i Giudici di Lussemburgo si sono pronunciati anche a favore dell'estensibilità a una società di capitali di diritto privato, quale era la struttura ospedaliera coinvolta nel caso di specie, alle organizzazioni pubbliche o private la cui etica sia fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, cui fa riferimento l'art. 4.2 Direttiva 78/2000

se la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Dovendo, altresì, essere sempre garantito un effettivo controllo giurisdizionale, anche per accertare che le condizioni poste siano inquadrabili tra i requisiti professionali legittimi richiesti dall'art. 4, paragrafo 2 della direttiva 2000/78.

In tal senso, ad avviso della Corte, *«una chiesa o un'altra organizzazione la cui identità sia fondata sulla religione o sulle convenzioni personali, e che gestisce una struttura ospedaliera costituita in forma di società di capitali, non può decidere di sottoporre i suoi dipendenti, operanti a livello dirigenziale, ad obblighi di atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti della propria etica, diversi in funzione della confessione o dell'agnosticismo di tali dipendenti, senza che tale decisione possa essere oggetto di scrutinio, in sede di controllo giurisdizionale, al fine di assicurare che siano rispettati i criteri di cui all'art. 4.2 della Direttiva»*³². D'altra parte, dice la Corte, ove il controllo sul rispetto dei criteri di rilevanza del requisito religioso nei rapporti di lavoro fosse affidato alla chiesa o all'organizzazione di tendenza, allora quel controllo "sarebbe svuotato di significato"³³.

Conseguentemente, nel corso di siffatto controllo, spetta al giudice nazionale adito verificare che, tenuto conto della natura delle attività professionali interessate o del contesto in cui sono esercitate, la religione o le convinzioni personali costituiscano realmente, e in concreto, un requisito professionale essenziale, legittimo e giustificato di natura etica. Un giudizio, osserva inoltre la Corte, che non può essere condotto sulla scorta del solo diritto nazionale, ma deve tener conto della Direttiva 78/2000 e dei criteri ermeneutici elaborati dalla stessa Corte.

³² Cfr. Sent. IR, cit., n. 69

³³ Cfr. Sent. Egenberger, n. 46 e Sent. IR, n. 43

Ragionando in questi termini, la differenza di trattamento, per essere conforme alla direttiva, richiede che sussista sempre un nesso diretto e causale tra il requisito, in specie quello religioso, per lo svolgimento dell'attività lavorativa imposto dal datore di lavoro e l'attività lavorativa in questione: *«tale nesso deve essere così stretto da far (...) ritenere che la sua mancanza possa rendere vano o addirittura controproducente l'apporto del lavoratore al progetto dell'impresa³⁴»*.

Ciò significa che, nel valutare l'essenzialità del requisito richiesto, è necessario accertare se il conflitto ideologico pregiudichi o meno l'adempimento contrattuale, nel pieno rispetto del principio di proporzionalità. Diversamente, la mancanza di siffatto "nesso" qualifica il comportamento datoriale come una discriminazione, proprio perché non sorretto da giustificati motivi. Prospettiva, quest'ultima, che sembra emergere proprio dalla vicenda in esame.

Da qui, le conclusioni sul caso *IR* della Corte, la quale afferma che *«l'adesione alla concezione di matrimonio predicata dalla Chiesa cattolica non appare necessaria per l'affermazione dell'etica dell' istituto ospedaliero tenuto conto dell'importanza delle attività professionali svolte da [...], cioè la prestazione, in ambito ospedaliero, di consulenze e cure mediche nonché la gestione del reparto di medicina interna, di cui era il primario. Essa non appare quindi essere una condizione essenziale dell'attività professionale»*.

Per completezza espositiva, giova evidenziare che il Giudice del rinvio, preso atto dei principi di diritto formulati dalla Corte di Giustizia UE, ha chiuso il caso *IR*, considerando illegittimo il licenziamento del primario cattolico³⁵.

Sul versante del diritto processuale, per quanto riguarda l'altra, e non meno influente questione, sollevata con il rinvio pregiudiziale, ossia l'obbligo di disapplicazione del giudice nazionale, nell'ambito di una

³⁴ F. ONIDA, *Il problema delle organizzazioni*, cit., 905 ss.

³⁵ Così ha deciso la Corte federale del lavoro, sentenza del 20 febbraio 2019, 2 AZR 746/14

controversia tra privati, di una norma nazionale contraria al diritto UE, la Corte ha prima di tutto precisato gli obblighi in materia di interpretazione conforme del diritto interno all'ordinamento dell'Unione europea.

In particolare, se è vero che non si può procedere ad un'interpretazione conforme del diritto nazionale a quello europeo, quando tale circostanza integri gli estremi di un'interpretazione *contra legem*. Nondimeno, tale limite può ritenersi superato in virtù del principio di *primauté* del diritto dell'Unione europea, che impone al giudice nazionale di modificare, se del caso, un orientamento consolidato, ove formatosi in contrasto con gli scopi unionali³⁶.

Quanto al meccanismo di disapplicazione, giova evidenziare che la direttiva in commento non stabilisce il principio di parità di trattamento con specifico riguardo al rapporto di lavoro, limitandosi a disciplinare un quadro generale. Nondimeno, all'indomani dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, divenuta vincolante a livello europeo, sancisce all'art. 21 il divieto di ogni forma di discriminazione, anche in ragione delle convinzioni religiose. Si tratta di un principio generale del diritto europeo, che riconosce ai singoli un diritto invocabile direttamente nel caso di una controversia in cui siano parti e che riguardi la normativa europea.

In altri termini, se il principio ex art. 21 della Carta di Nizza esplica un effetto diretto orizzontale, manifestando la sua forza operativa anche nei rapporti tra privati, finisce per atteggiarsi a principio generale del diritto dell'unione europea che attribuisce ai singoli un diritto direttamente invocabile nel caso di una controversia di cui sono parti e che riguarda il diritto dell'Unione.

³⁶ Sull'esplicazione del dialogo delle Corti interne e di quelle sovranazionali e, più in particolare, sui rapporti tra diritto interno e diritto europeo, sia consentito rinviare a A. BERNARDI (a cura di), *L'interpretazione conforme al diritto dell'Unione europea. Profili e limiti di un vincolo problematico*, Jovene Ed., Napoli, 2015

Di conseguenza, il giudice comune, nell'impossibilità di procedere ad un'interpretazione conforme, anche in una controversia tra privati, è chiamato ad assicurare la disapplicazione del diritto interno in contrasto con il diritto dell'Unione europea.

4. Brevi considerazioni conclusive

Gli assunti fin qui esposti meritano alcune riflessioni. È indubbio che la lotta alla discriminazione, religiosa o di qualsiasi altra natura sia, richieda nel circuito europeo un netto cambio di rotta.

Occorre sperimentare nuove soluzioni, promuovere la ricerca di un bilanciamento di interessi, al fine di evitare il conflitto interno che vive l'individuo, nel dilemma tra l'esigenza di adeguarsi al precetto religioso e l'obbligo di rispettare il comando civile. È, quindi, necessario reagire su più fronti per comprendere il fenomeno discriminatorio, percorrere nuove strade che si caratterizzino per l'impegno a rimuoverne le cause, per l'ascolto e il dialogo con i gruppi sottorappresentati.

I luoghi di lavoro sono, senz'altro, uno specchio della composizione multiculturale e multi-religiosa delle società contemporanee. Per questo motivo è qui che deve essere garantito, più che mai, il pluralismo, anche in assenza di precisi obblighi di legge. Ricorrente è, invero, tra gli interpreti l'idea che la tutela della libertà religiosa negli ambienti di lavoro rientra tra le più importanti sfide dei moderni sistemi giuridici³⁷.

Tuttavia, il "vivere civile" non è scontato e le provocazioni sono molteplici. Occorre costruire la "civiltà" giorno per giorno, con un lavoro educativo volto a creare valori condivisi. Il punto è chiedersi se davvero, nel riflettere sulla società e sulle sue naturali diversità, possiamo fare a meno di quell'opera di modulazione e di creazione di assonanze di significati, che dia origine ai "noi", grandi o piccoli che siano. E, se non

³⁷ Così P. Lillo, *op. cit.*, 369-372; M. Parisi, *op. cit.*, 5 ss.

possiamo farne a meno, come ci si augura, auspicabile è una prospettiva storica, giuridica e sociale che riconosca i cambiamenti nel tempo, metta a fuoco i problemi, favorendo politiche che promuovano la diversità come valore inalienabile e inscindibile della condizione umana. Soltanto così la diversità, qualunque sia il suo colore, può costituire il punto di partenza per un confronto, senza pregiudizi, quale unica soluzione praticabile per garantire la convivenza di fronte alle nuove sfide della modernità.

E la sinergia fra pari dignità, eguaglianza e diversità non può che esprimersi attraverso un altro valore, egualmente fondamentale: la solidarietà. Ciò in quanto siamo ad un tempo uguali e diversi e, a fronte delle specificità e delle diversità di ciascuno di noi, non può esservi eguaglianza senza solidarietà.

Per tale via, la mediazione della solidarietà si affaccia come lo strumento per superare discriminazioni e sopraffazioni e realizzare la sintesi fra le due facce della dignità, quella in astratto, propria di ognuno, e quella in concreto, definita nel rapporto con l'alterità e nell'esperienza quotidiana. Solo così, «l'uguaglianza nella diversità, da vuota formula teorica, potrebbe divenire concreta realtà giuridica»³⁸.

³⁸ *Ivi*, 14.